

# الخدمات العمالية بين التطبيق والتسريع

محمد نجيب توفيق

مكتبة القاهرة الحديثة





محمد نجيب توفيق

الخدمات العمالية  
بين  
التطبيق والشريع

ملنزم الطبع والنشر  
مكتبة القاهرة الحديثة

حقوق الطبع محفوظة المؤلف  
الطبعة الأولى ١٩٦٧

دار المسامحة للطباعة  
شارع الجيش، مكتبة الورمان



## محتويات الكتاب

اليان	صفحة
الإهداء	٥
مقدمة	٧

### القسم الأول

#### التشريعات في خدمة العمال

محتويات القسم الأول	١٣
الفصل الأول	١٥
مكاسب العمال على مر السنين	١٧
تمهيد ويشمل	١٩

عدالة التوزيع (٢٠) . حق العمل (٢١) .

تطور تشريع العمل في ج.ع.م	٢٣
أجهزة العمل والعمال في ج.ع.م . ويشمل :	٢٧
المرحلة البولييسية (٢٧) . العمل والاقتصاد القوي (٢٧) . مسائل اجتماعية (٢٨) . مرحلة التشريعات (٢٨) . اهتمام الثورة بالعمال (٢٩) . تطور جهاز العمل (٣٠) . تنظيم العمالة في ج.ع.م (٣١) . الإعداد المهني للقوى العاملة في ج.ع.م (٣٢) .	

### الفصل الثاني

التأمينات الاجتماعية والتشريع وتشمل :	٢٥
تقديم لا بد منه (٣٥) . معنى التأمينات الاجتماعية (٣٦) . نظام احتساب المكافأة (٣٧) . بداية التأمينات الاجتماعية (٣٨) . نظام المعاشات (٤٠) . زيادة مزايا التأمينات الاجتماعية (٤١) . تأمين إصابات العمل (٤٢) . التأمين العصى (٤٢) . تأمين	

صفحة	المباني
	الشيخوخة (٤٣) . تأمين العجز والوفاة (٤٣) . التأمين ضد البطالة (٤٤) .
٤٥	التأمينات الاجتماعية بين التشريع التطبيق وتشمل : . . . . .
	النصوص القانونية ليست غاية في حد ذاتها (٤٥) . المزايا التأمينية في التطبيق (٤٦) . التنظيم الإداري وتبسيط إجراءات العمل عملية مستمرة (٤٨) . النقابات والتأمينات الاجتماعية (٥٠) .
٥١	الفصل الثالث
٥٣	نقابات العمال والتشريع وتشمل : . . . . .
	تطور الحركة النقابية في ج . ع . م . (٥٣) . مرحلة الاعتراف بالنقابات (٥٥) . حرية تأمين النقابات (٥٦) . مرحلة تدعيم النقابات (٥٧) . نحو تدعيم أقوى للنقابات (٦٠) . أعمال النقابات (٦٥) . علم جواز ممارسة نشاط نقابي خارج النقابات (٦٦) . النشاط الثقافي والاجتماعي للنقابات (٦٨) . هل ينهى القطاع العام دور النقابات إزاء مشاكل علاقات العمل والأجور (٧٠) . مسؤولية النقابات تجاه خطة التنمية الاقتصادية (٧٢) . دور النقابة في رفع الكفاية الإنتاجية (٧٣) .
٧٥	الفصل الرابع
٧٧	التوفيق والتحكيم في منازعات العمل
٨١	قانون عقد العمل الفردي
٨٢	الحل من الفصل التعسفي
٨٢	تنظيم التوظيف والتخديم
٨٣	معاشات إصابات العمل
٨٣	قانون التأمين المهن للعاجزين
٨٥	الفصل الخامس
٨٧	قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها وتشمل : . . . . .

صفحة

البيان

- مشاركة العاملين في الأرباح (٨٨) . مشاركة العاملين في الإدارة  
(٨٨) . تخفيض ساعات العمل (٩٠) . مضاعفة الحد الأدنى للأجور  
في الصناعة (٩٠) . القرار الجمهوري ١٩٦٢/٩٦ (٩١) . القرار  
الوزاري ١٩٦٢/٩٧ (٩٢) . القرار الوزاري (١١٣/١٩٦٣) (٩٢) .  
لائحة نظام العاملين في الشركات والمؤسسات (٩٣) .
- لائحة العاملين في الشركات وتشمل : . . . . . ٩٤  
تعريف اللائحة (٩٤) . النطاق الزماني لللائحة (٩٦) . أم شروط  
صياغة اللائحة (٩٧) . نظام العاملين بالشركات (٩٨) .
- الفصل السادس . . . . . ١١١  
مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام (القرار الجمهوري ١٩٦٦/٢٣٠٩)  
وتشمل : . . . . . ١١٢  
رفع مستوى أجهزة الدولة (١١٢) . توسيع سلطات مجالس  
الإدارة (١١٣) . تشجيع الحوافز الإيجابية لتحقيق أهداف  
الإنتاج (١١٤) . رفع الكفاية الإنتاجية (١١٥) . تنظيم أوضاع  
العاملين (١١٥) . اللائحة وتقييم الوظائف (١١٧) . اللائحة  
وتحريك الحوافز (١١٩) . أنواع الحوافز (١٢٠) . ضمانات  
تطبيق الحوافز (١٢٥) . مشروع النظام الجديد للحوافز (١٢٦) .  
خطوات تنفيذ النظام الجديد لتشجيع الابتكار والترشيد (١٢٨) .  
النص الكامل للقرار الجمهوري ١٩٦٦/٢٣٠٩ بشأن نظام العاملين بالقطاع  
العام . . . . . ١٢٢  
نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٥٧/٦٧  
بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون  
العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية . . . . . ١٦٤  
نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٥٩/١٩  
بشأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على  
موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات

صفحة	اليان
١٦٦	المادة . . . . .
	نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٢٣/١٩٦١
١٦٩	« بشأن تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية » . . . . .
	نص قرار رئيس الجمهورية المتحدة بالقانون رقم ٤٣٤/١٩٦١ « بشأن
	إضافة حكم جديد إلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١/١٩٥٩
١٧٠	لرعاية المرضى بالدرن والجذام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة ،
	نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١/١٩٦٢ « بشأن
	صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو
١٧١	المستخصم أو صاحب المعاش » . . . . .
	نص قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٢٢٣١/١٩٦٥
١٧٤	« بشأن تنظيم البدلات والأجور والمكافآت » . . . . .
١٧٧	وأخيراً - بالنسبة لتعديل بعض أحكام نظام العاملين بالقطاع العام .
١٨٣	<b>الفصل السابع</b> . . . . .
١٨٥	مكاسب العمال ودورهم في ظل الاشتراكية وتشمل :
	المضمون الاجتماعي (١٨٥) . ثورة يوليو ومضمونها الاجتماعي
	(١٨٦) . الأوضاع الاقتصادية عند قيام الثورة (١٨٦) .
	القرارات الاشتراكية مكاسب عمالية (١٨٧) . الواجبات ضرورية
	في مرحلة الانطلاق (١٨٨) . بعض نتائج الخطوة الأولى (١٨٩) .
	ماهو دور العمال في مرحلة الانطلاق (١٩١)
١٩٣	والخلاصة . . . . .
	<b>القسم الثاني</b>
	« أسلوب العمل وواجبات العاملين انطلاقاً نحو تحقيق الهدف »
١٩٩	محتويات القسم الثاني . . . . .
٢٠٢	<b>الفصل الثامن</b>
٢٠٥	مؤتمرات الإنتاج وتشمل : . . . . .

البيان	صفحة
مؤتمرات اللجان التقائية والنقابات العاملة (٢٠٧) . مؤتمر الاتحاد العام العمال (٢٠٨) . التوصيات العامة (٢١٠) . في مجال مسئولية الإدارة (٢١٢) . في مجال القطاع الخاص (٢١٣) . ماذا بعد مؤتمرات الإنتاج (٢١٢) .	
مؤتمر الإدارة وتوصياته . . . . .	٢١٥
العمل ومسئوليات المرحلة القادمة . . . . .	٢٢٥
مشكلات القطاع العام ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع العام	
د رقم ٣٢ / ١٩٦٦ . . . . .	٢٣٣
<b>الفصل التاسع</b>	٢٤١
العمل ونظرتنا إليه . . . . .	٢٤٣
التفسيرات الاقتصادية للعمل . . . . .	٢٤٦
عناصر الإنتاج وتشمل : . . . . .	٢٥٠
دور العمل في الإنتاج (٢٥١) . أنواع العمل (١٥٢) . التخصص وتقسيم العمل (٢٥٢) . الإنتاج (٢٥٤) .	
تعريف وتقدير القوى العاملة . . . . .	٢٥٠
العوامل الأخرى المؤثرة في حجم العمل وتشمل : . . . . .	٢٥٩
عدد ساعات العمل العادية (٢٥٩) . القوة البدنية والاستعداد الجسماني والعقلي (٢٦٠) . التدريب - الخبرة والمهارة (٢٦٠) . سرعة إنجاز العمل (٢٦١) .	
حجم العمل والعمالة في ج . ع . م . . . . .	٢٦٢
حقوق العمل في المجتمع الاشتراكي . . . . .	٢٦٤
واجبات العمل في المجتمع الاشتراكي . . . . .	٢٦٥
العمل والإنتاج القومي . . . . .	٢٦٦
صافي الإنتاج القومي . . . . .	٢٦٨
الدخل القومي ويشمل : . . . . .	٢٦٩

البيانات	صفحة
مقومات الدخل القومي (٢٦٩) . العوامل الأساسية التي تحدد مستوى دخل الدولة (٢٧٠) ، تقدير الدخل القومي وقياسه (٢٧١)	٢٧٣
الدخل القومي في ج . ع . م	٢٧٣
<b>الفصل العاشر</b>	٢٧٥
خصائص النظام الاشتراكي التي تؤثر في الأجر ، ومفهوم الأجر طبقاً للنظرة الاشتراكية ،	٢٧٧
الأهداف الاجتماعية للأجور	٢٨٨
أساليب دفع الأجور وتشمل :	٢٩٠
الأجر الزمني (٢٩٠) . الأجر حسب الإنتاج (٢٩٢) . المشاركة في الربح (٢٩٥) . المشاركة في الربح في ج . ع . م (٢٩٦) . الحد الأدنى للأجور (٢٩٧)	
تقييم الوظائف	٢٩٨
كيف تحقق الرقابة السليمة على الإنتاج	٣٠٢
سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي وتشمل :	٣٠٤
ملاح التطوير (٣٠٥) . نظرات مفتوحة (٣٠٦) . قياس الإنتاجية (٣٠٨) . قصور في الإنتاج (٣٠٩) . مقومات التطوير (٣١٠) .	
<b>الفصل الحادي عشر</b>	٣١٣
العلاقات الصناعية في ظل نظام الاقتصاد الحر وتشمل :	٣١٥
أهمية العلاقات الصناعية (٣١٥) . المعنى المقصود بالعلاقات الصناعية (٣١٥) . سوء علاقات العمل في ظل نظام الاقتصاد الحر (٣١٦) . تفكك الروابط بين العامل وعمله (٣١٦) .	
ظهور النظام الاشتراكي ويشمل :	٣١٨
العوامل التي ساعدت على ظهور النظام الاشتراكي (٣١٨) . أهداف النظام الاشتراكي (٣١٨) . التغيير الذي طرأ على علاقات العمل (٣١٩) .	

صفحة	اليان
٣٢١	أسلوب العمل في النظام الاشتراكي ومشكلات تطبيقه ويشمل : . . .
	استخدام الأسلوب المناسب (٣٢١) . مشكلات تطبيق النظام الاشتراكي (٣٢٢) .
٣٢٦	إدارة العلاقات الصناعية وتشمل . . . . .
	وظيفة إدارة الأفراد (٣٢٦) . سياسات العمل (٣٢٦) .
٣٣٣	التعاون بين الإدارة والعمال ويشمل : . . . . .
	وحدة هدف الإدارة والعمال (٣٣٣) . زيادة أهمية العمال والمشاركة في تحمل المسؤولية (٣٣٣) . التزام طرفي الإنتاج بالصالح العام (٣٣٤) . اندماج العمال في الصناعة (٣٣٥) . التعاون بين الإدارة والنقابة (٣٣٥) .
٣٣٧	تنظيم علاقات العمل ويشمل . . . . .
	الحماية التي كفلها المشرع للعمال (٣٣٧) . حدود التشريع ومخاطرة (٣٣٨) . عقود العمل المشتركة (٣٣٩) .
٣٤٠	تيسير وسائل الاتصال وتشمل : . . . . .
	أهمية الاتصال في المشروعات المختلفة (٣٤٠) ، وسائل الاتصال (٣٤٠) : اللجان الاستشارية المشتركة (٣٤١) . رفع الروح المعنوية (٣٤٢) :
٣٤٣	رجل العلاقات الصناعية ويشمل : . . . . .
	الصفات الشخصية لرجل العلاقات الصناعية (٣٤٣) . الصفات التأهيلية والخبرات العملية لرجل العلاقات الصناعية (٣٤٤) .
٣٤٧	الفصل الثاني عشر
٣٤٩	التخطيط في المجتمع الاشتراكي . . . . .
٣٥١	الإطار الفلسفي للتخطيط . . . . .
٣٣٥	أهداف لحظة والاندماجات والمفاهيم المرتبطة بها . . . . .
٣٥٨	مبررات أسلوب التخطيط في التنمية الاقتصادية . . . . .

صفحة	الميلاد
٣٦٤	الأساليب الفنية في عملية التخطيط الاقتصادي . . . . .
٣٦٨	المنهج الأساسية للنقطة الاقتصادية والاجتماعية العامة . . . . .
٣٧١	الخطوة التفصيلية ومتابعة التنفيذ . . . . .
٣٧٤	أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ . . . . .
٣٧٥	إطار الخطوة الثانية الأولى . . . . .
٣٨٠	الخبرات المستفادة من التخطيط في المجتمعات الاشتراكية . . . . .
٣٨٢	والخلاصة . . . . .

## ٣٨٥ الفصل الثالث عشر

٣٨٧	ماهية العلاقات العامة . . . . .
٣٨٩	تعريفات العلاقات العامة . . . . .
٣٩٢	جوانب ووظائف العلاقات العامة . . . . .
٣٩٤	تطور العلاقات العامة . . . . .
٤٠١	العلاقات العامة وسياسة الحكم . . . . .
٤٠٢	العلاقات العامة في مصر . . . . .
٤٠٤	الفرق بين العلاقات العامة والمطابقة . . . . .
٤٠٦	وسائل وأدوات العلاقات العامة وتشمل : . . . . .

الإعلام (٤٠٦). أهمية الإعلام في المجتمع الحديث (٤٠٧) عوامل

نجاح الرسالة الإعلامية (٤٠٨). أهمية الإعلام في ج.ع.م (٤٠٨)

وسائل الاعلام (٤٠٩). أسس هامة للاعلام عن الهيئة (٤١٢).

٤١٣	وظيفة العلاقات العامة وتشمل . . . . .
-----	---------------------------------------

صفات مدير العلاقات العامة الذاتية والشخصية (٤١٤). صفاته الإدارية

(٤١٤).

٤١٦	التخطيط في العلاقات العامة ويشمل : . . . . .
-----	--

ماهو التخطيط (٤١٦). القواعد الأساسية في التخطيط (٤١٦).

مراحل التخطيط (٤١٨). التخطيط والعلاقات العامة (٤٢١).



صفحة	الميلان
٤٢٢	برامج العلاقات العامة وتشمل : . . . . .
	صفات البرنامج السليم (٤٢٣) . أهداف البرنامج (٤٢٣) . مبادئ .
	وأسس البرنامج (٤٢٣) . الخطوات التي تتبع عند وضع البرنامج .
	(٤٢٤) . تنفيذ برامج العلاقات العامة (٤٢٥) شروط نجاح البرنامج
	التوجيهي وتأثيره في الجماهير (٤٢٧) . ما يجب مراعاته عند وضع
	البرنامج (٤١٩) .
٤٣٠	العلاقات العامة والإدارة وتشمل . . . . .
	ما هي الإدارة ؟ (٤٣٠) . إدارة العلاقات العامة (٤٣٠) . الأعمال
	التي تقوم بها إدارة العلاقات العامة (٤٣١) . أهمية العلاقات العامة
	كعمل إداري (٤٣٢) . العلاقات العامة والإدارة (٤٣٢) .

#### ٤٣٥ الفصل الرابع عشر

٤٣٧	تكامـل القيادات العالمية وتشمل : . . . . .
	مقدمة (٤٣٧) القيادة والجماعة (٤٣٨) . القيادة ظاهرة اجتماعية
	(٤٤٠) . أهمية القيادة في تخطيط مجتمعنا الاشتراكي (٤٤٢) .
	الحاجة إلى القيادة الثورية في مجال التطبيق الاشتراكي (٤٤٤) .
	أهمية القيادات المتخصصة والمهنية (٤٤٧) . الجماعات القيادية أسباب
	تكوينها وأهدافها (٤٤٨) . والخلاصة (٤٥٠) .

#### القسم الثالث

#### الخدمات المتاحة للعاملين ،

٤٥٥	محتويات القسم الثالث . . . . .
٤٥٩	الفصل الخامس عشر :
٤٦١	الحاجة إلى التدريب . . . . .
٤٦٢	أساسيات في التدريب وتشمل : . . . . .
	المبادئ العامة للتدريب (٤٦٣) . الحاجات التدريبية ووسائل .

صفحة

اليان

التعرف عليها (٤٦٤). وسائل التدريب (٤٦٥). أهداف التدريب (٤٦٦).

٤٦٨ التدريب والكفاية الإنتاجية ويشمل :  
الكفاية الإنتاجية (٤٦٨) . وسائل رفع الكفاية الإنتاجية (٤٦٩).

٤٧٦ التدريب المهني ويشمل :  
التلذذ الصناعية أسسها وبمزاياها (٤٧٦) . مراكز التدريب المهني (٤٧٨) . المهن الموجودة بللمراكز (٤٨١) . الشروط الواجب توافرها في التلذذ الصناعي (٤٨٣) . عقد التلذذ الصناعية (٤٨٤) نظام التدريب السريع (٤٨٥) . نظام رفع مستوى المهارة (٤٨٦)

٤٨٩ الفصل السادس عشر :  
٤٩١ المقصود بالامن الصناعي  
٤٩٣ لجان الامن الصناعي وتشمل :  
اختصاصاتها (٤٩٣) . أهدافها (٤٩٣) . تشكيل لجنة الامن الصناعي (٤٩٤) . عوامل نجاح اللجنة (٤٩٤) . العناصر الأساسية لتنظيم الامن الصناعي (٤٩٥) . نشاط برنامج الامن الصناعي والعلاقات التنظيمية (٤٩٥) . اختصاصات الإدارة العامة للامن الصناعي (٤٩٧).

٤٩٨ قسم الامن الصناعي ويشمل :  
أهمية الامن الصناعي (٤٩٨) . واجبات قسم الامن الصناعي (٤٩٨) . أجهزة قسم الامن الصناعي (٤٩٨) . اللجنة العليا للامن الصناعي (٤٩٩) . اختصاصات المراقبة والإشراف (٤٩٩) . اختصاصات المكتب الفني للاصابات (٥٠٠) . نشر الوعي الثقافي (٥٠١) . الصيانة (٥٠٢) الإطفاء (٥٠٢) . المخزن ومكتب الصحة (٥٠٣) .  
الاعطال التي يتعرض لها العامل في المصنع وأسس الوقاية منها وتشمل ٥٠٤

صفحة

البيان

- الآخطار التي تعرض لها الرأس وأسس الوقاية (٥٠٤) . الآخطار  
التي تعرض لها العين وأسس الوقاية (٥٠٥) . الآخطار التي تعرض  
لها الأيدي وأسس الوقاية (٥٠٥) . الآخطار التي تعرض لها  
القدم وأسس الوقاية (٥٠٧) . الآخطار الناجمة عن السلاسل وأسس  
الوقاية (٥٠٨) . الآخطار الناجمة عن الكهرباء وأسس الوقاية  
(٥٠٩) . الآخطار الناجمة عن عمليات الحفر والهدم وأسس الوقاية  
(٥١١) . آخطار عدم النظافة والترتيب وأسس الوقاية (٥١٢) .  
٥١٤ طرق الإصابة بالأمراض والوقاية منها وتشمل : . . . . .  
آخطار الصناعة (٥١٤) . تقسيم الأمراض المهنية (٥١٤) . آخطار  
الأتربة (٥١٥) . أنواع الأتربة (٥١٥) . آخطار الغازات (٥١٦) .  
طرق الوقاية من الأمراض المهنية (٥١٧) .  
٥١٩ أسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية . . . . .  
٥٢٠ علاج عدم اتباع تعليمات الوقاية . . . . .  
٥٢٢ تحليل العمل والأمن الصناعي . . . . .  
٥٢٣ التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي وتشمل : . . . . .  
أحكام تأمين إصابات العمل (٥٢٣) . علاقة تأمين إصابات العمل  
بالأمن الصناعي (٥٢٧) .  
٥٣٠ التدريب السليم وتكوين الوعي الوقائي للأمن الصناعي ويشمل : . . . . .  
الدعاية (٥٣٠) . التعليم (٥٣٤) . التدريب السليم (٥٣٤) .  
٥٣٦ توصيات المؤتمر الثاني للأمن الصناعي . . . . .  
٥٤٥ هدف الأمن الصناعي . . . . .  
٥٤٧ الفصل السابع عشر  
٥٤٩ الحفصات الاجتماعية العاملين . . . . .  
٥٥٣ النشاط الرياضي وأهميته للعامل . . . . .  
٥٥٧ أهمية النشاط الترويحي للعامل . . . . .

صفحة	الميلاد
٥٦٤ . . .	الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات في محيط العمال
٥٧٦ . . .	المسكرات أسلوب من أساليب الخدمات في محيط العمال
٥٨٧ . . . . .	الرعاية الطبية
٥٩٣	<b>الفصل التاسع عشر</b>
٥٩٥ . . . . .	تمهيد
٥٩٧ . . . . .	عرض لمشاكل الإسكان في ج.ع.م. ويشمل : . . . . .
	الآزمة في ج.ع.م. (٥٩٧) . الأسباب المؤدية لآزمة المساكن في المدن (٥٩٩) .
٦٠٣ . . . . .	الجهود الحكومية في مشروعات الإسكان وتشمل : . . . . .
	عهد ما قبل الثورة (٦٠٣) . عهد الثورة (٦٠٣) . الإعانات التي تقدمها ج.ع.م. للإسكان (٦٠٤) . لماذا يفيد تخطيط المدن في حل الآزمة (٦٠٦) .
٦٠٨ . . . . .	الخطوة الحسية الأولى وتشمل : . . . . .
	على الطريق جهود تبذل (٦٠٨) . الاشتراكية في مجال الإسكان (٦٠٩) .
٦١١ . . . . .	المشروع الثوري للإسكان ويشمل : . . . . .
	نقطة البدء (٦١١) . المواجهة العملية للتنفيذ (٦١٢) :
٦١٧	<b>الفصل التاسع عشر</b>
٦١٩ . . . . .	تمهيد
٦٢٢ . . . . .	تشريعات الأسرة وتشمل : . . . . .
	الفرق بين الأسرة والزواج (٦٢٢) . النظم الاجتماعية التي تحكم الزواج والأسرة (٦٢٢) . التشريعات والقوانين (٦٢٤) . القيود المجتمعية غير الرسمية (٦٢٤) . ماهية عقد الزواج (٦٢٥) . تدخل الدولة ومداها في تنظيم الزواج والعلاقات الأسرية (٦٢٦) . دور الدولة في تشريعات الأسرة في المجتمع الاشتراكي (٦٢٧) .

- التشريعات الاجتماعية لرعاية الأسرة (٦٢٩). التوصيات التشريعية  
لحلقه الدراسات الاجتماعية للدول العربية - ليبيا ١٩٥٩ (٦٢٩) .  
مشروعات قانون الأحوال الشخصية الجديد (٦٣١) .
- ٦٣٢ . . . . . حقيقة مشكلة التضخم السكاني في ضوء الإحصاءات  
٦٤١ . . . . . الزيادة في السكان تتمم الزيادة في الدخل القوي وتشمل :  
التعليم والزواج (٦٤١) . معدلات الخصوبة (٦٤٢) . الهجرة إلى  
المدن (٦٤٢) . معدل الوفيات (٦٤٣) . السكان والموارد (٦٤٤) .  
توزيع الثروة الحيوانية (٦٤٥) . الدخل الحقيقي للفرد (٦٤٦) .
- ٦٤٨ تنظيم الأسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة دوليا لتنظيم الأسرة  
٦٥٣ تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية . . . . .  
٦٥٧ ضرورة النظام الاشتراكي لحل مشاكلنا . . . . .  
٦٦٢ مسؤوليات الاتحاد الاشتراكي العربي نحو مشكلة تنظيم الأسرة وتشمل :  
المسؤوليات الرئيسية (٦٦٢) . على مستوى الجمهورية (٦٦٣) . على  
مستوى المحافظة (٦٦٣) . على المستوى المحسلي بالقرية أو القسم  
(٦٦٤) .
- ٦٦٥ . . . . . الخاتمة
- ٦٦٧ . . . . . الفصل العشرون
- ٦٦٩ . . . . . تشريعات التعاونية في ج.ع.م. وتشمل :  
تطور التشريعات التعاونية (٦٦٩) . نحو تشريع تعاوني اشتراكي  
(٦٧٣) . توصيات المؤتمر التعاوني العام (٦٧٤) .
- ٦٧٦ . . . . . التعاون والتطبيق الاشتراكي وتشمل :  
التعاون في النظام الرأسمالي (٦٧٦) . والتعاون في ظل التطبيق  
الاشتراكي (٦٧٧) .
- ٦٨٢ . . . . . تعاون في الميثاق

صفحة	المادة
٦٨٨	أنواع الجمعيات التعاونية وتشمل : . . . . . التعاون الإنتاجي (٦٨٨) التعاون الاستهلاكي (٦٩١).
٦٩٢	الفصل الحادى والعشرون
٦٩٥	تمهيد . . . . .
٦٩٦	معنى الثقافة العالية . . . . .
٦٩٧	تطور الثقافة العالية ويشمل : . . . . . مدخل (٦٩٧). الدراسات الميدانية التي سبقت إنشاء مؤسسة الثقافة العالية (٦٩٨) . إنشاء المؤسسة (٧٠١) . تطوير المؤسسة وبرامجها الدراسية (٧٠٣) . أنشطة تكميلية أخرى للمؤسسة (٧٠٧) . إنشاء المعاهد العالية (٧٠٨) . معهد الدراسات الثقافية (٧٠٩) . معهد الإدارة العالية (٧١٠) . معهد الأمن الصناعى والتأمينات الاجتماعية (٧١٠) . معهد التربية العالية (٧١١) .
٧١٣	دور الثقافة العالية فى التزوج الفكرى للعامل . . . . .
٧١٧	المصنع وحدة عليية تنفيذية . . . . .
٧١٩	الثقافة العالية وكفاية العمل الإنتاجية . . . . .
٧٢٣	المراجع . . . . .

« وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا »  
شهدق الله العظم





## الأهـراء

إلى من جعلني أمسى بقميص الحياة ...

إلى الله بفسحة المشرقة التي تمحو على يني ...

إلى الزى أضفى برهبوره على البيت سعادة إلى جانب ما أنا فيه  
مع سعادة ...

إلى من جعل سكوره البيت حركة ... فمؤ أرجاده بهرقاته ...  
فلانت أعلى نعم ...

إلى صهوة قلبي .. وقرعة عيني ...

إلى ابني الحبيب مع برائة عامه الثاني ...

إلى هانيء ...

سأله المولى انه يفتح نبأ حسنا ...



## مقدمة

إن مجتمعنا الاشتراكي في ثورة مستمرة . لأنه يرمى إلى إقامة مجتمع سليم يرتكز على الكفاية والعدل ، لذلك كان عليه أن يتجه في ثورته الاجتماعية الشاملة إلى تغيير كثير من المفاهيم .

إن المرحلة التي نعيشها الآن هي من أهم مراحل حياتنا ، إنها مرحلة التنمية الاقتصادية بكل ما تتطلبه من جهود وتنظيم وتخطيط للعمل وتدعيم الأجهزة التي تتولى عملية تنفيذ خطة التنمية .

إن المرحلة التي نجتازها الآن هي مرحلة الانطلاق الاقتصادي ، وهي مرحلة الصناعات الثقيلة التي تستلزم اتساع وتعميق فاعلية دور القطاع العام في تحقيق ما نشده من كفاية ، وهي أيضا مرحلة بدأت ولدنا نتائج تقييم الخطة الخمسية الأولى ، وما كشفت عنه من قصور في تنظيم العلاقات الرأسية والأفقية بين أجهزة الإنتاج وعلم توفر أسباب انطلاق الوحدة الإنتاجية لأداء دورها في خدمة الإنتاج والمجتمع .

ولعل من بين الطالع أن يولد هذا الكتاب ، ونحن نجتاز هذه المرحلة الهامة من مراحل التقدم في بلادنا العزيرة . ونحن كنت أحس — كواطن يعتز بما قدمته ثورته من خدمات لكافة الفئات — بالإعزاز والفخر . فقد وجدت من واجبي أن أسهم قدر استطاعتي في البناء ، حتى أسير مع الزكب قدما في غير تخلف نحو تحقيق الهدف .

وكتاب اليوم عن الخدمات العالية ، يحكي بين سطوره مدى ما وصلنا إليه من تقدم ، وما حصلنا عليه من حقوق علينا أن نحافظ عليها بالعمل المستمر ، والإنتاج الخلاق ، والفهم الواعي ، المدرك لحقائق الأمور .

وإذا كانت هذه المرحلة — مرحلة الإنجاز — مرحلة عمل تتطلب منا أن

تتكاتف ، فإنه لحظنا أننا نعرف كل فرد منا واجبه فيؤديه ، عن رغبة .  
وعن إيمان ، انطلاقاً نحو تحقيق الهدف .

وإذا وصلنا إلى مرحلة نفهم ما علينا من واجبات فأدبناها بإخلاص وروح  
ثورية ، أمكننا أن نتلس حقوقنا فنحافظ عليها .

وقد راعيت أن أقسم الكتاب إلى ثلاثة أقسام رئيسية ، ويحتوي كل قسم  
على سبعة فصول كالآتي :

#### ١ - القسم الأول : عن التشريعات في خدمة العمال :

ويحكي مكاسب العمال على مر السنين وتطور تشريع العمل في ج . ع . م .  
وأجهزة العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والنقابات وغيرها من القوانين  
الخاصة بالعمال حتى مولد قرارات يوليو الاشتراكية العظيمة متمتها بلائحة العاملين  
بالقطاع العام والقرارات الخاصة بهذا التشريع مشيراً في النهاية إلى مكاسب العمال  
ودورهم في ظل الاشتراكية .

#### ٢ - القسم الثاني : عن أسلوب العمل وواجبات العاملين انطلاقاً نحو تحقيق الهدف :

فن الأهمية بمكان الإشارة إلى مؤتمرات الإنتاج ومشكلات القطاع العام  
والعمل ونظرتنا إليه وحق العمل في المجتمع الاشتراكي وخصائص النظام  
الاشتراكي التي تؤثر في الأجور والأمنلف الاجتماعية للأجور وسياسة الأجور  
والتطبيق الاشتراكي وكيف نحقق الرقابة السليمة على الإنتاج وضرورة التخطيط  
في المجتمع الاشتراكي وأهمية ودور العلاقات الصناعية في مجتمعنا وفي تحقيق  
الهدف من الخطة مع تبيان لدور العلاقات العامة كجهاز فعال للارتفاع بمستوى  
الخدمة للعاملين متمتياً بأهمية تكامل القيادات العالية .

#### ٣ - القسم الثالث : في الخدمات المتاحة للعاملين :

وهنا يبرز الكتاب الحاجة إلى التدريب والجهود المبذولة في هذا الصدد

موضحاً أهداف التدريب ووسائله وتقويم برنامج التدريب ، والحاجة الماسة إلى وسائل رفع الكفاية الإنتاجية والتدريب المعنى ثم إبراز دور الأمن الصناعى كدعم أساسية لضمان سلامة العمل والعمال مشيراً إلى المقصود من الأمن الصناعى وتحليل العمل وتوصيات المؤتمر الثانى للأمن الصناعى . ويتنقل الباحث بعد ذلك إلى أهمية الخدمات الاجتماعية للعمال ولم يغفل الباحث مشكلة تنظيم الأسرة والجهود المبذولة فى هذا السبيل والتعاون وأهميته ثم يحتم الباحث هذا الكتاب بدور الثقافة العالية فى خدمة العاملين .

ولقد راعيت إبراز هذه الجوانب لأهميتها وقوتها وتأثيرها على العاملين مسترشداً فى ذلك بمبادئ ثورتنا الخلاقة مستفيداً فى ذلك من جهود أساتذتى الذين سبقونى فى الميدان ذاكراً لهم فضلهم . وفى نفس الوقت أحسست بحاجة طالب الخدمة الاجتماعية إلى هذه البيانات والمعلومات ليقف بها فى دراسته حتى يستطيع أن يؤدى واجبه مسهماً بذلك فى إعدادة .

وإذا كانت هذه هى المحاولة الثانية من جانبي بعد أن خرج كتابى والعلاقات الصناعية ، إلى الوجود متعاوناً مع زميل فاضل فى إخراجه . فإنتى لأحسن وأنا أقدم كتاب الخدمات العالية الجديد . وحدى - معتمداً على الله - أنتى سأكون عند حسن الظن مرحباً بكل نقد يوجه لى ، فن الأخطاء سأستفيد .

والله أرجو أن أكون قد وفقت وأن يكون هذا العمل بداية لما هو أفضل والله الموفق ؟

المؤلف

القاهرة : مارس ١٩٦٧



## إقسم الأول

« التشريعات في خدمة العمال »





## محتويات القسم الأول

### الفصل الأول :

- مكاسب العمال على مر السنين - من خطاب الرئيس في عيد العمال أول مايو ١٩٦٤ .
- تمديد .

- تطور تشريع العمل في ج.ع.م. - أجهزة العمل والعمال في ج.ع.م .

### الفصل الثاني :

- التأمينات الاجتماعية والتشريع .

### الفصل الثالث :

- نقابات العمال والتشريع .

### الفصل الرابع :

- التوفيق والتحكيم في منازعات العمل - قانون عقد العمل الفردي .
- الحد من الفصل التعسفي - معاشات إصابات العمل .
- قانون التأهيل المهني للعاجزين .

### الفصل الخامس :

- قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها - مشاركة العاملين في الإدارة .
- تخفيض ساعات العمل - مضاعفة الحد الأدنى للأجور في الصناعة .
- القرار الجمهوري ٩٦ / ١٩٦٢ - القرار الوزاري ٩٦ / ١٩٦٢ .
- القرار الوزاري ٩٧ / ١٩٦٢ - القرار الوزاري ١٣ / ١٩٦٢ .

١٤ -

- لائحة العاملين في الشركات والمؤسسات .

- القرار الجمهوري ٣٥٤٦ / ١٩٦٢ .

#### الفصل السادس :

- مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام .

- القرار الجمهوري ٣٣٠٩ / ١٩٦٦ - القرار الجمهوري ٦٧ / ١٩٥٧ .

- القانون ١٩ / ١٩٥٩ - القرار الجمهوري ١١٣ / ١٩٦١ .

- القانون ٣٤ / ١٩٦٤ - القانون ١ / ١٩٦٢ .

- القرار الجمهوري ٢٣٣١ / ١٩٦٥ .

#### الفصل السابع :

- مكاسب العمال ودورهم في ظل الاشتراكية . - والخلاصة .

---

## الفصل الأول

- مكاسب العمال على مر السنين ( من خطاب الرئيس في عيد العمال  
أول مايو ١٩٦٤ ) .
- تمديد .
- تطور تشريع العمل في ج .ع .م .
- أجهزة العمل والعمال في ج .ع .م .



## مكاسب العمال على مر السنين

« في سنة ١٩٥٧ بدأ أول عمل لنا بإلغاء القاعدة البريطانية في منطقة القنال ثم بتمصير الممتلكات الإنجليزية والممتلكات الفرنسية ، ثم بإقامة المؤسسة الاقتصادية وتحقيق سيطرة الشعب وملكية الشعب لوسائل الإنتاج لأول مرة في تاريخ بلدنا .

في سنة ١٩٥٨ دعمنا هذا القطاع العام وسرنا في طريق الاشتراكية ، وسنة ١٩٥٩ كنا بنتكلم على التعاونية ، في سنة ١٩٥٧ فرنا أكثر وقلنا التعاونية الاشتراكية ، في سنة ١٩٥٨ انكلمنا عن الاشتراكية وبدأنا فعلا في تطبيق الاشتراكية - في سنة ١٩٦١ بقرارات يوليو الاشتراكية - وأصبحت الاشتراكية حقيقة واقعة وأصبح الشعب العامل هو السيد ، وفي سنة ١٩٦١ أصبح العامل وقد تحقق أمله لأن العامل كان في الماضي يعتبر جزء من آلات الإنتاج ، كان العامل جزء متمم للآلة ، أصبح العامل سيد الآلة ، في سنة ١٩٦١ أصبح العامل يشارك في الإدارة ، في سنة ١٩٦١ أصبح العامل يشارك في الأرباح ، في سنة ١٩٦١ تحققت تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات . في سنة ١٩٦١ تحقق تحديد الحد الأدنى للأجور ٢٥ قرشاً . في سنة ١٩٦١ بدأت المكاسب الحقيقية للعمال نتيجة الكفاح المرير اللى مارسه الشعب العامل من ٢٣ يوليو ١٩٥٢ إلى سنة ١٩٦١ ، .

« من خطاب الرئيس جمال عبدالناصر  
في عيد العمال أول مايو ١٩٦٤ ،



## مُرسِد

عند بدئنا مرحلة الانطلاق الثورى العظيم بعد أن أتمت جمهوريتنا بنجاح مرحلة التحول الاشتراكى العظيم نحس بم حاجتنا إلى استعراض عاجل لمراحل خطواتنا فى مجال تشريع العمل منذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ - ويتضمن هذا منا الإشارة بإيجاز إلى ظروف العمل قبل الثورة التى تميزت بسيطرة كاملة للاستثمار وعملائه من الرأسمالية والإقطاع على مقدرات الشعب المصرى ، واستمرار التخلف الاقتصادى كصفة مميزة وغالبة للاقتصاد المصرى ، والاعتماد على العمل الرخيص فى بلد تعاقب فائضا مطرد الزيادة من القوى العاملة غير المنربة وتندرج فيها الخبرات الفنية وشبه الفنية ولولا قيام الحرب العالمية الثانية واضطرار الاستثمار إلى الاعتماد بصفة كلية على بعض الصناعات المصرية لتوفير احتياجات قواته العسكرية بعد قتل البحر الأبيض المتوسط كطريق بين بريطانيا وقواتها فى الشرق لما ظهر ذلك العدد من الصناعات المحدودة فى ذلك الحين .

ولعلنا نذكر جميعاً تلك الفترة التى تلت انتهاء الحرب العالمية المذكورة واتجاه غالبية أصحاب مصانع النسيج التى اشتد عودها فى قرات الرواج المؤقتة إلى غلق المصانع وتشريد العمال ، وتحويل أرباحهم الهائلة التى كسبوها إلى العقارات وإلى الخارج .

وكان تشريع العمل فى مصر محصوراً فى أضيق المجالات ، وكان أقرب للشعارات الزائفة منه لتتطلب علاقات اجتماعية يفرض تحقيق أى نوع من العدالة .

واعلنا نذكر أن أول تشريع عمال صدر فى الثلاثينيات كان لحماية المرأة المصرية التى ما كانت تعمل فى ذلك الوقت فى مجال الصناعة أو التجارة ، ولم يصد قانون عقد العمل الفردى إلا عام ١٩٤٤ .

وما أزال أذكر اتفاقية تعقد بين الحكومة وشركة القتال العالمية يصدق عليها البرلمان بمجلسيه ويصدر بها قانون ينص فى أحد مواده على إيقاف تنفيذ

قرار اللجنة التوفيق قرر مبدأ المساواة في الأجور بين المصريين والأجانب . كما لا أستطيع أن أنسى أن بعض أصحاب الأعمال المصريين الكبار لم ينفذوا قوانين إعانة الظلاء للآلاف من عمالهم أيواجهوا بها ارتفاع نفقات المعيشة ، وما استطاع جهاز حكوى بأى مستوى من مستوياته أن يفكر بشكل جدى فى مساءلتهم أو توقيع الجزاء عليهم حتى قامت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ .

واهلنا جميعا نذكر المفاومات العنيفة التى أبدتها دوائر الأعمال ورأس المال لأى تعديل لتشريع العمل بعد قيام الثورة عامى ١٩٥٢ و١٩٥٣ ، وذلك التباكى والعويل حرصا على الاقتصاد القومى من خطر تلك التعديلات التى ستدفع بزموس الأموال الأجنبية إلى الهروب من الاستثمار فى مصر .

ولئن كنا فى يوليو ١٩٦٤ نذكر أن معلنا وزعيمنا قد قال فى بيانه فى افتتاح دور الانعقاد العادى الأول لمجلس الأمة فى ٢٦ مارس ١٩٦٤ :

«... لقد فرغت منه فيما يتعلق بالنصف الأول من المعنى الحقيقى للمبدأ الرابع وهو إقامة عدالة اجتماعية ، .. لقد فرغت من الكفاية ، النصف الأول من العدالة الاجتماعية ، والذى بغيره لا يمكن للنصف الثانى أن يؤدى دوره - لهذا أتقل الآن إلى ( العدل ) ذاته أى إلى التوزيع .

### أولاً: عدالة التوزيع

لقد كان القضاء على الاستغلال مقدمة طبيعية لعدالة التوزيع ، ولقد وجهت إلى الاستغلال . ضربات متلاحقة ، بدأت بالإصلاح الزراعى .. إلى تأميم قناة السويس .. إلى التصير .. إلى تأميم البنوك وشركات التأمين وتجارة القطن .. إلى قرارات يوليو المجيدة وقرارات أغسطس ١٩٦٣ إلى قرارات مارس ١٩٦٤ التى أنهت مشكلة التعويضات عن التأميم وقامت بعملية إحصائية الامتيازات القديمة لم يكن منها مفر ، ولم يكن توجيه الضربات إلى الاستغلال موقفاً سليماً ،



ولكن تحويل رأس المال الضخم أداة الاستغلال الرئيسية إلى الإنتاج العام والخدمة العامة كان من أبرز قطب الارتكاز للعمل الوطني الإيجابي .

إن تحويل هذه المقادير الضخمة من رأس المال إلى ملكية الشعب العامل وإلى خدمته ساعدت إلى حد كبير على تعزيز العمل من أجل الكفاية ، وخصمت الفرص المتكافئة للمواطنين سواء بالطريق المباشر أو بالطريق غير المباشر ... إن الأرض التي وزعها الإصلاح الزراعي من أملاك أى إقطاعى قديم حولت فلاحاً معدماً وأسرته إلى مالك له حق الحياة ...

ورأس المال الضخم الذى تحرر من الاحتكار شارك فى إقامة مصانع أتاحت عشرات الآلاف من فرص العمل ، للذين كانوا يبحثون عن العمل ، وفوق ذلك فلقد فتحت أمام الآلاف من الشباب المتعلم الذى كانت الحواجز الطبقية - تقف حائلاً أمامه - أبواباً إلى مراكز القيادة فى وحدات الإنتاج الضخمة . ولقد وصلت فرص العمل التى وفرتها السنوات الثلاث الماضية من الخطة وحدها إلى أكثر من ٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة تعنى أجوراً جديدة وبيوتاً يبيع منها الضوء ، وأطفالاً يولدون ومن حولهم بسمه الحياة ، يكفى أن أضيف هنا أن إجمالى الأجور زاد بنسبة ما تحقق منه حتى الآن ما قيمته ١٥٢٤٠٠٠٠٠٠٠ جنيه فبلغ مجموع الأجور ٧٠١٩٠٠٠٠٠٠٠ جنيه بعد أن كانت ٥٤٩٥٠٠٠٠٠٠٠ جنيه عند البدء فى تنفيذ الخطة .

### ثانياً : حق العمل :

ولتعزيز حق العمل وظروفه فلقد تمخضت الخطوات الثورية التالية .

١ - أصبح هناك حظر على الفصل التمييزي للعالم .

٢ - أصبح للعالم ٢٥ ٪ من صافي أرباح الشركات التى يعملون فيها .

٣ - أصبح العاملون فى كل شركة أربعة أعضاء يمثلونهم بالانتخاب من بينهم فى عضوية مجالس إدارات شركاتهم .

٤ - أصبحت ساعات العمل ٧ ساعات في اليوم على ألا يترتب عليها أى خفض في الأجور مع يوم حدود الأجازة في الأسبوع .

٥ - أصبح هناك حد أدنى للأجور .

٦ - أصبح هناك عمل واحد للرجل الواحد حتى تكون الفرصة فسيحة أمام العدد الأكبر من أصحاب الحق في العمل .

٧ - أصبح نظام معاشات العمل يظل كل العاملين .

٨ - أصبحت هناك تأمينات ضد العجز المؤقت أو الدائم .

٩ - أصبحت هناك تأمينات ضد البطالة .

وإن كنا الآن قد بلغنا هذه المرحلة فلم نصل إليها إلا بعد إتمام تغيير ملامح المجتمع من خضوع جماهير الشعب العاملة لتحالف الإقطاع ، والرأسمالية والاستعمار إلى سيطرة قوى الشعب العاملة على مقدراتها لتحقيق الخير والرفاهية للجموع العاملة عن طريق تخطيط اشتراكي كفء لاستخدام جميع الموارد الوطنية المادية والطبيعية والبشرية بطريقة عملية عليية وإنسانية .

---

## «تطور تشريع العمل في ج.ع.م.»

ظلت مصر حتى أواخر القرن الماضي لا تعرف سوى الحرف الصغيرة التي كان يخضع أربابها لنظام الطوائف ، ثم بدأت تظهر الصناعات بمعناها الحديث تزعم نظام الطوائف إلى أن أنقضى بالمرسوم الصادر في ٩ يناير ١٨٩٠ الذي أعلن في مادته الأولى حرية العمل لجميع القاطنين في الديار المصرية ، وأصبحت علاقات العامة بين أصحاب الأعمال وم شركات أجنبية وبين العمال لا ينظمها سوى أحكام القانون المدني في مواده الخمس التي كانت واردة بقصد (أجلزة الأشخاص) إلى جانب المبادئ العامة في نظرية الالتزامات ، رغم ما توجه طبيعة الأشياء من أفراد عقد العمل بالتواعد التي تتفق مع طبيعة العلاقات الناشئة عنه ، ولم يحاول المشرع المصري آنذاك أن يسد الفراغ الذي نشأ عن إلغاء نظام الطوائف و زوال ما يرتبط به من قواعد لتنظيم علاقات العمل ، ولم يحاول أن يتدخل لحماية العمال من صالة الأجور وامتداد ساعات العمل ولإنقاذهم في تأديته واستدائهم لاختار الصناعة من إصابات وأمراض مهنية .

ولم يصدر قبل الحرب العالمية الأولى سوى تشريع واحد للعمل ينظم تشغيل الأحداث في بعض الصناعات وذلك حينما كثر تشغيل الأطفال في محال التطن في أعمال لا تتفق مع أعمارهم ، الأمر الذي أدى إلى إصابة عدد كبير منهم بالسل وكثرة الوفيات بينهم ومن ثم فقد أصبحت الحاجة ماسة إلى حمايتهم فصدر القانون رقم ١٤/١٩٠٩ .

ويبدو أن المشرع المصري لم يكن ، على ما يظهر ، حراً في اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه قوة أصحاب المصانع وكلهم من الأجانب معتمدين على المندوب السامي البريطاني من ناحية ومعتدين إلى الامتيازات الأجنبية من ناحية أخرى .

وظل الحال كذلك إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى التي أدت إلى ازدهار

الصناعات وترتب على ذلك زيادة العمال في المصانع زيادة كبرى قامت تجمعات لهم . وازداد الوباء بينهم بعد نشوب تلك الحرب تحت تأثير الظروف العالمية بنجاح الثورة الشيوعية في روسيا . والظروف الداخلية بقيام النظام البرلماني الذي تعتمد فيه الأحزاب على أصوات الناخبين .

وتام العمال في سبيل تحقيق مطالبهم بالاضراب ، ويدر منهم في بعض الأحيان شيء من العنف ، ومن ثم بدأت الدولة تفكر في التدخل لتنظيم العمل وحماية العمال وتألفت في سنة ١٩٣٧ بقرار من مجلس الوزراء لجنة لبحث هذا التنظيم .

وقد وضعت هذه اللجنة مشروعا مكونا من ١٠٢ مادة ، وتناول المشروع تنظيم علاقات العمل الفردية وتقابات العمال والتوفيق والتحكيم ، كما اشتمل كذلك على تنظيم لمكتب العمل الذي اقترح إنشاؤه .

وقد نشر هذا المشروع ، فلم تنفذ الحكومة منه إلا اقتراح اللجنة بإنشاء مكتب العمل . ومن ثم فقد صدر قرار لوزير الداخلية في يوليو ١٩٣٠ بإنشاء مكتب العمل وإلحاقه بإدارة الأمن العام ، ويبدو أن الحكومة فضلت الأخذ برأي خبير مكتب العمل الدولي الذي استقدمته للاستشارة برأيه حيث أشار بالتدرج في إصدار قوانين العمل بدلا من إصدار قانون ينظم جميع علاقات العمل مرة واحدة .

وإذا تابعتنا سياسة التدرج التي سار عليها المشرع لوجدناها تدرجت على النحو التالي .

١ - قانون رقم ١٩٣٣/٤٨ بحماية الأحداث في الصناعة وقد حل محل القانون رقم ١٩٠٩/١٤ .

٢ - قانون رقم ١٩٣٣/٨٠ الخاص بتشغيل النساء في الصناعات وتجارة ثم عدل بالمرسوم بقانون رقم ١٩٣٦/٢٢ .

٣ - المرسوم بقانون رقم ١٩٣٥/١٤٧ بتحديد ساعات العمل في بعض

الصناعات ثم تلاء القانون ١٩٤٦/٧٢ بتنظيم ساعات العمل في المجال التجارية ودور العلاج .

٤ - القانون رقم ١٩٣٦/٦٤ الخاص بإصابات العمل ، ثم القانون رقم ١٩٤٢/٨٦ بالتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل ثم عدل القانون الأول وحل محله القانون رقم ١٩٥٠/٨٩ وتقرر ضمان أمراض المهنة بالقانون رقم ١٩٥٠/١١٧ ثم حل محل هذه القوانين القانون رقم ١٩٥٨/٢٠٢ بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة . كما صدر قانون التأمين والادخار للعمل رقم ١٩٥٥/٤١٩ وحل محله هذه القوانين فيما بعد بقانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٥٩/٩٢ الذى حل محله أخيراً القانون رقم ١٩٦٤/٦٣ ويعتبر قة التأمينات حيث يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل وأمراض المهنة والبطالة والتأمين الصحى .

٥ - القانون رقم ١٩٤٢/٨٥ بشأن نقابات العمال ثم حل محله القانون رقم ١٩٥٢/٣١٨ ثم قانون العمل الموحد ثم القانون رقم ١٩٦٤/٦٢ .

٦ - تناول القانون المدنى المصرى الجديد الصادر سنة ١٩٤٨ المبادئ الأساسية لفقود العمل فى المواد من ٦٧٤ - ٦٩٨ تاركاً التفاصيل لتشريعات الخاصة .

٧ - القانون رقم ١٩٤٤/٤١ بشأن عقد العمل الفردى ثم القانون رقم ١٩٤٨/١٠٥ خاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ثم القانون رقم ١٩٥٠/٩٧ بشأن عقد العمل المشترك وبعد ذلك عدل القانونان الأولان بعد قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ لصالح العمال فصدر المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٧ بشأن عقد العمل الفردى ورقم ١٩٥٢/٣١٩ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل كما صدر قانون توظيف وتحديد العاطلين رقم ١٩٥٢/٢٤٤ .

ولما قامت الوحدة بين مصر وسوريا فى ٢ فبراير ١٩٥٨ أصبح من الضرورى توحيد التشريعات فى الإقليمين على أساس أن يقوم قانون العمل الموحد على أغلب الأسس والقواعد والأحكام التى تضمنتها تشريعات العمل فى

الإقليميين ، ومن ثم صدر قانون العمل الموحد في ج . ع . م . بالقانون رقم ١٩٥٩/٩١ . وقد ضمت شتات القوانين المختلفة التي تنظم علاقات العمل ، وذلك على النحو التالي :

توظيف وتخديم العاطلين - التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخديمهم - تنظيم العمل الأجانب - التدرج والتدريب المهني - عقد العمل الفردي - عقد العمل المشترك - تحديد ساعات العمل - تشغيل الأحداث - تشغيل النساء - تشغيل العمال في المناسج والمهاجر - تحديد الأجور - نقابات العمال - التوفيق والتحكيم - تفتيش العمل والصنعية القضائية .

ومعة قوانين أخرى رتب العمال مكاسب نتيجة للتطبيق الاشتراكي وهذه القوانين منها القانون رقم ١٩٦١/١٣٣ الذي حدد ساعات العمل في المؤسسات الصناعية بـ ٤٢ ساعة في الأسبوع دون أن يترتب على ذلك أى تخفيض في أجور العمال ، كما قضى القرار الجمهوري رقم ١٩٦٣/٢٢٦ بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال بخمس وعشرين قرشا يوميا . إلى غير ذلك من القوانين المعروفة باسم قوانين يوايو الاشتراكية والتي سنشير إليها فيما بعد . وأخيراً نشير إلى صدور لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة بالقرار الجمهوري رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ والتي تناولت الموضوعات التالية :

تعيين العاملين - المرتبات والمكافآت - تقارير النشاط - الترفيات والعلاوات - النقل والتدب والإعارة والبعثات - مواعيد العمل والأجازات - انتهاء الخدمة - أحكام انتقالية وختامية .

والحق بهذا النظام جدول للأجور والمرتبات يعد تطبيقاً للامحاهات الاشتراكية بحيث تطبق قاعدة الأجر على قدر العمل ، بمعنى أن يتحدد الأجر على أسس تقييم العمل وفقاً لعناصر التقييم على أساس على ، وبذلك تتحقق العدالة نتيجة لتكافؤ الأجر مع العمل .

ولاهية هذا القرار سوف نستعرضه بتفصيل أوفى في هذا الكتاب حتى تكتمل الصورة ويتفهم العاملون ما قدمته الثورة من مآثر جعلت العمال في مرتبة يحق لهم أن يباهرو بها العمال في أرقى الدول وأعرقها .

## «أجهزة العمل والعمال في ج.ع.م.»

مر جهاز العمل في ج.ع.م. بمراحل سائر فيها تطور النشاط العمالي سواء في داخل البلاد أو خارجها ، وذلك بهدف يري إلى إيجاد جهاز حكومي فني متخصص يشرف على مسائل العمل .

### المهمة الميوليسية :

بدأ الاهتمام بمسائل العمل والعمال في ج.ع.م. في عام ١٩١٩ عندما أصدر مجلس الوزراء قراراً بتشكيل لجنة بمدينة القاهرة أطلق عليها لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال ، وفي سنة ١٩٣٠ زاد الاهتمام بضرورة إيجاد جهاز يتولى النظر في مطالب العمال والتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال .. وكان الاعتقاد أن الحركات العمالية تنهض بأمن البلاد ، واستقرارها السياسي ، وبذلك انتهت اللجنة التي شكلت في أعقاب الحرب العالمية الأولى إلى اقتراح يكون بمقتضاه لشئون العمل والعمال هيئة رسمية تشرف عليها وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ، فصدر قرار بإنشاء مكتب العمل في ٢٩ نوفمبر ١٩٣٠ ، أخذاً في الاعتبار أن مسائل العمال ومشاكلهم تدخل في نطاق أمن الدولة وبذلك كان المكتب في ذلك الحين تابعا لإدارة عموم الأمن العام التابع لوزارة الداخلية .

### العمل والاقتصاد القومي :

وفي ١٩٣٥ تحولت العسكرية من مسائل تتعلق بالأمن واستتبابه داخل الدولة إلى أن مسائل العمال ومشاكلهم تتعلق بالاقتصاد القومي ، وإلى أنها مرتبطة برفاهية البلاد وازدهارها ودرجة التصنيع بها ، فألحق مكتب العمل بوزارة التجارة والصناعة في أغسطس ١٩٣٥ فلما زاد اختصاصه تحول إلى مصلحة في سنة ١٩٣٦ .

### مسائل اجتماعية :

وفي سنة ١٩٣٩ أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية ورأى المسؤولون أن مسائل العمال ما هي إلا مسائل اجتماعية أكثر منها اقتصادية . فألحقت مصلحة العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية ونمت مع الوقت وأصبح لها مكاتب في بورسعيد وطنطا ، بعد أن كان لها مكتب واحد فقط في الاسكندرية .

### مرحلة التشريعات :

وكان الغرض من هذا الجهاز في ذلك الوقت وضع التشريعات التي تنظم العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال ، ومساعدة العمال في تكوين الهيئات والمنظمات التي تساعد على رفع مستوى معيشتهم وتحسين حالتهم المادية والمعنوية وقد استعان المسؤولون في تكوين المصلحة في ذلك الوقت بالنظم المعمول بها في البلاد الأجنبية التي سارت سيرا بعيدا في مضار التصنيع ، كما كان الهدف من هذا الجهاز أيضا السهر على راحة العمال ورعاية صحتهم وعلاجهم في حالة المرض ووفائهم من الإصابات وتعويضهم عنها ، وفي الوقت نفسه حمايتهم من أمراض المهنة ، والتفتيش على المصانع لمعرفة مدى تطبيق أصحاب الأعمال للقانون وفرض المنازعات التي قد تنشأ بينهم وبين عمالهم ..

وكانت مهمة المصلحة تنحصر في النقاط الآتية موزعة على الإدارات والأقسام بها :

- استقرار العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال بحيث يمكن تلاقي المنازعات بينهم قبل وقوعها والعمل على تسويتها منعا اثفاقا محافطة على استقرار الإنتاج .

- تنظيم هيئات العمال بحيث يستفيدون من النظم الموضوعة لإنشاء نقاباتهم وتوجيهها نحو رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .



- تأمين مستقبل العمال وأسرهم عن طريق نظم التأمينات الاجتماعية وصناديق الادخار .

- تنظيم المهنة ورفع مستوى العمال الثقافي والمهني لخلق جيل من الصناع المهرة .

- مكافحة البطالة وإرساء قواعد الاستخدام على أسس علمية حتى يمكن إيجاد عمل مناسب لكل متعطّل .

- سلامة العمال ووقايتهم من أخطار العمل والآلات وحمايتهم مما يتعرضون له من الأمراض المهنية .

- ضمان شروط العمل العادلة ، والملائمة بالتفتيش الدوري على المؤسسات .

- العمل على كفالة مستوى خاص من الحماية لبعض فئات العمال مثل الأحداث والنساء وعمال الصناعات الخطرة .

- الاتصال بهيئة العمل الدولية والاعداد لمؤتمراتها ولجانها والاستفادة من الاتفاقيات والتوصيات التي تقرها الهيئة في وضع التشريعات العمالية .

وكانت الإدارات التي تضمها المصلحة في ذلك الوقت هي : إدارة العلاقات الصناعية ، وإدارة التفتيش وإدارة القوى العاملة ، وإدارة البحوث الدولية والإحصاء التي تتصل رأساً بالمدير العام ومعه سكرتيرية المجلس الاستشاري الأعلى للعمل .

### اهتمام الثورة بالعمال

ولما قامت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ كتعبير صادق لآمال ورغبات الكادحين في إرساء دعائم مجتمع تسوده العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين كان لا بد من أن تهتم حكومة الثورة الاهتمام الكامل بالقوى العاملة باعتبارها تمثل قطاعاً كبيراً من أبناء الشعب وباعتبارها عنصراً من عناصر الإنتاج الذي

لو وضعت له القواعد العلمية الرشيدة لاستغلاله الاستغلال الأمثل ، وأحطناه بالرعاية والحماية والتأمين وتم توجيهه وتنويعه لأدى ذلك إلى الارتفاع بمستوى الكفاءة الإنتاجية ومضاعفة الدخل القوي وبالتالي إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية لأبناء الوطن جميعا .

### تجارب مع الاشتراكية

وكان لزاما أن تتطور وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، وأن تتجاوب مع الأهداف الاشتراكية للشورة ، فأعيد تنظيمها في عام ١٩٥٤ ، واقترح نظام أدى إلى إدماج كل مصالح الوزارة وجعلها وحدة واحدة . . ولقد تغير لذلك اسم مصلحة العمل إلى الإدارة العامة للعمل . وتكونت هذه الإدارة العامة من إدارات البحوث والتشريع والعلاقات الدولية ، إدارة العلاقات الصناعية . إدارة التفتيش العمالي . إدارة القوى العاملة . إدارة التأمينات الاجتماعية

### تطور جهاز العمل .

ثم كان لابد أن تنشأ وكالة للعمل تمشيا مع ازدياد الحركة العمالية ، واضطراد إصدار القوانين والقرارات المتعلقة بالعمل والعمال . فأُنشئت في عام ١٩٥٥ وظيفة وكيل وزارة لشؤون العمل تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية التي عدل اسمها إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

وعلى أثر صدور تشريع العمل الموحد بالقانون رقم ٩١ / ١٩٥٩ - ككتيجة طبيعية لتأثير الوحدة في التشريع العمالي ، وكخطوة لإرساء قواعد نظام الحكم المحلي في القطاع العمالي ... وصدر القرار الجمهوري ٢٠٣٣ / ١٩٥٩ الذي خول فيه لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تنظيم الوزارة بما يتفق وتحقيق هذه الأهداف وصدر القرار الوزاري ١١٠ في نفس السنة بتحديد الديوان العام واختصاصاته والمناطق الإقليمية واختصاصاتها . وكان القطاع العمالي في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تنفيذاً لهذا القرار يتكون من إدارات التفتيش العمالي ، والعلاقات

الصناعية ، والقوى العاملة ، والصحة العالمية ، ومكاتب التطاع العالمى الى ألحقت بمناطق الشئون الاجتماعية والعمل .

وأخيراً ... صدر قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة ١٥٦٨ فى أغسطس سنة ١٩٦١ متضمناً لإنشاء وزارة العمل .

### تنظيم العمالة فى ج . ع . م :

بعد أن وضعت الحرب العالمية الثانية أوزارها ، قامت بعض البلاد بتنفيذ خطوات لتنظيم العمالة ، وبمحاولة إنشاء أجهزة تأخذ على عاتقها تنفيذ هذه المهمة — ولذا كان الهدف الأساسى من وجود هذه الأجهزة من وجود هذه الأجهزة فى البلاد العربية مثلاً هو القيام بخدمات العمالة وتنسيق سياساتها .

ويقوم بتنفيذ نظم العمالة فى ج . ع . م إدارة القوى العاملة ، التى أنشئت على اعتبار أنها الجهاز الحكومى الذى يشرف على العمالة ، والذى يجب أن تتجمع لديه البيانات الخاصة بالقوى العاملة .. والدراسات المتعلقة بها مع أجهزة الدولة فى تحقيق الهدف من سياسة الدولة وهو توفير العمل لكل شخص قادر عليه يبحث عنه ويرغب فيه . . وتشكون إدارة القوى العاملة لتحقيق هذا الغرض من أقسام رئيسية هى :

- التوظيف .

- التصنيف المهنى .

- ترخيص العمل للأجانب .

- الإحصاء والبحوث .

ولست فى مجال وصف الأعمال التى يقوم بها كل قسم تفصيلاً . ولكن يحسن أن أشير بصفة خاصة إلى قسم التوظيف على اعتبار أنه القسم الذى يشرف على مكاتب القوى العاملة المنتشرة بمختلف مناطق الجمهورية جغرافياً واقتصادياً . وبذلك يتيسر له ميدان العمل ، وإعداد الدراسات المتعلقة بالعمالة والبطالة ، كما يقوم هذا القسم بالدراسات التحليلية للقوى البشرية بعد أن يتجمع لديه البيانات

الخاصة بالعوامل الاقتصادية المختلفة ومعرفة المهن التي يزداد الطلب عليها والصناعات التي تحتاج إلى مهن معينة وذلك لتوجيه القوى العاملة إليها . وتنفيذ لما تهدف إليه سياسة العمالة في ج . ع . م . من إيجاد مقياس دقيق تستفيد به السلطات القائمة بالتخطيط في ميادين الاقتصاد والإنتاج ، ولمعرفة التغييرات التي تحدث في ميادين العمل ، والتعرف على اتجاهات مختلف أنواع النشاط الاقتصادي على ضوء تغييرات حركة القوى العاملة داخل هذه الأنشطة عممت مكاتب القوى العاملة في جميع أنحاء الجمهورية - وتطورت واجباتها منذ أن بدأ إنشاؤها عام ١٩٥٣ إلى الآن تطوراً يلائم الخطوات الواسعة التي تسيرها البلاد نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية .  
وعلى ذلك فنحن نرى أن الوظائف الأساسية لأجهزة العمالة تنحصر في التواحي الآتية : -

- ١ - جمع معلومات عن ميدان العمل .
  - ٢ - جمع المعلومات الوظيفية .
  - ٣ - حل المشاكل الناشئة والمرتبطة بميدان العمل .
  - ٤ - التعاون مع الهيئات الأخرى في هذه المجالات .
- ثم القيام بواجباتها وأعمالها العادية قبل الأيدي العاملة الباحثة عن العمل من تسجيل وتلقى طلبات الاستخدام والترشيح والتتبع .

#### الاعداد المهنى لقوى العاملة في ج . ع . م :

ترتب على التوسع الصناعى العظيم الذى حققته ثورة ٢٣ يناير ١٩٥٢ ، وضوح الحاجة الماسة إلى عمال مهرة ومتوسطى المهارة ، وقد قامت جهات عدة بإنشاء مراكز للتدريب المهنى على نظام التلمذة الصناعية والتدريب السريع ، وكذلك رفع مستوى مهارة العاملين حالياً بالصناعة بالإضافة إلى المدارس الصناعية والمعاهد الفنية المختلفة ، وذلك بهدف سد الاحتياجات العاجلة للصناعة ، وكذا توفير احتياجات الصناعات المختلفة الواردة ضمن برامج السنوات الخمس للصناعة من الأيدي العاملة المدربة . وقد قطعت ج . ع . م . شوطاً عظيماً ورائداً في مجال إعداد القوى العاملة .

## الفصل الثاني

### التأمينات الاجتماعية والتشريع

(م ٤ - الخطة المالية)



## التأمينات الاجتماعية والتشريع

تقديم لأبرز منه :

عندما سمحت ثورتنا سياستها لتحقيق حياة يصطبغ نظامها بصفة الاشتراكية الديمقراطية التعاونية لم تكن تلك الصفة مجردة هي الهدف أو الغاية في ذاتها ، وإنما قصد بها ذلك الطابع الموحد ، أو الإطار الرئيسي أو المقياس الأساسى ، الذى يجب أن يكون راتداً للوطنين المجاهدين العاملين المؤمنين ببلادهم ، فى نشاطهم الذى يهدف إلى الحرية والاستقرار والرفاهية ، لما ينطوى عليه ذلك الإطار من روح التحرر والحيوية والتكافل والمساواة .

واتجه نشاط الدولة فى جميع مراقبها ، تبعاً لتلك السياسة ، وجهة إيجابية علمية فى مرافق التعليم والصحة والاقتصاد والخدمات الاجتماعية ، وكان أكثر هذه المرافق حاجة إلى الجهاد والتطوير هوميدان الخدمات . يحتاج هذا الميدان بالذات إلى مزيد من الحرص والحكمة والحسنة فى تناوله ، يحتاج إلى طابع علمى وسياسة مرسومة محددة بعيدة المدى ، تعيد خلق المواطن حتى يؤمن بدوره فى نهضة هذا المجتمع . ويعرف هذا الدور واضحاً عندنا ، هذا المواطن الذى يجب أن يجاهد ويعمل ، يجب أن يكون فى نفس الوقت آمناً مطمئناً مستقراً ، آمناً على قوته وقوت ذويه فى يومه وفى غده ، آمناً على صحته فى شبابه وفى شيخوخته . . هذا الشعور بالأمن أو بالتأمين هو الذى يحمل فى طياته شعور المواطن بكيانه واستقراره ، ويقبه العوز والحاجة والمرض وما يستتبع ذلك من مشاكل الأمرة وغيرها من الأمراض الاجتماعية . . وبذلك يتفرغ للجهاد والإنتاج فى ظل المجتمع الاشتراكى الديمقراطى .

فالتأمينات الاجتماعية إذن لا يقتصر هدفها على مجرد ما تحققه للفرد من مستويات اقتصادية وصحية مناسبة ، وإنما تعدى هذا إلى اعتبارها وسيلة فعالة للوقاية من سائر الأمراض الاجتماعية ونظاماً يدعم سياستنا الاشتراكية الديمقراطية .

وسوف أتناول هنا ما تعنيه التأمينات الاجتماعية بالنسبة لمجتمعنا في إطار مفهومنا لديمقراطيتنا واشتراكيّتنا .. هذا المفهوم الذي لم يتقل أو يترجم عن مفهوم هذه الفلسفات في دول أخرى على سبيل التقليد ، وإنما اتخذ على أساس من حياتنا الواقعية ، وظروفنا وحاجتنا الفعلية ، وقد نادى الرئيس جمال عبد الناصر بأن :

« سياستنا تنبع من حاجتنا وأتينا أمة وسط وأن نظام الحياة فيها اشتراكي ديمقراطي تعاوني ، وإذا أردنا أن نغير عن هذا المفهوم بالنسبة لحاجتنا في كلمتنا فإن ديمقراطيتنا هي التي تعني تحرير الفرد من أية ضغوط داخلية أو خارجية واشتراكيّتنا هي التي تهدف إلى تصحيح المرافق وزيادة الدخل القومي وعدالة توزيعه بين المواطنين ، أما تعاونيتنا فهي التي تعطي الطاقات الإنتاجية الصغيرة أو الضعيفة مزايا الطاقات الإنتاجية الكبيرة .

### معنى التأمينات الاجتماعية :

تقوم فلسفة التأمينات الاجتماعية على أساس توفير الحماية والطمأنينة للمواطنين بما ينظم لهم سبل التكافل والإنتاج لرفع مستوى معيشة الطبقات الأقل حظاً اقتصادياً من غيرها .

وقد اصطلح على أن الغرض من التأمينات الاجتماعية هو أن تقوم الدولة بكفالة كل فرد من رعاياها في حالة فقدته القدرة المؤقتة أو المستديمة على الكسب بسبب طارئ . خارج عن إرادته بما يمكنه من الاحتفاظ بمستوى مقبول لمعيشته ولعيشة من يعولهم من أفراد أسرته وذلك تحقيقاً لمبدأ التضامن الاجتماعي بين جميع المواطنين وعلى أن تنظم الكفالة المذكورة بموجب حق قانوني ثابت . . وحالات فقد القدرة على الكسب في نظام التأمينات الاجتماعية هي حالات المرض والإصابات والبطالة والعجز المستديم والشيخوخة ووفاء العائل وتختلف نظم التأمينات الاجتماعية من دولة إلى أخرى تبعاً لظروفها الاقتصادية والاجتماعية ونظمها السياسية وما تحويه خدماتها الأخرى من حقوق ومزايا .



### نظام احتساب المكافأة :

كانت المكافأة تحتسب وفقاً للقانون رقم ١٩٤٤/٤١ على الأسس التالية :

#### (أ) المعينون بأجر شهري :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية ، بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر تسعة أشهر ، على أنه إذا بلغت خدمة العامل عشرين سنة أو أكثر استحق مكافأة تعادل أجر سنة .

#### (ب) العمال الآخريين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة . بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور ، كما كان القانون ينص بأنه إذا كان رأس مال المؤسسة التي يشغل بها العامل « ألبني جنيه » ، أو أقل ، فلا يجوز أن تزيد المكافأة عن أجر ثلاثة أشهر .

ولم يكن قانون سنة ١٩٤٤ يعطى العامل في حالة استقالته الحق في الحصول على أية مكافأة ، كما أنه لم ترد حالة انتهاء العقد المحدد المدة ضمن الحالات التي يستحق فيها العامل المكافأة .

ولما صدر المرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧ احتسب المكافأة على الوجه الآتي :

#### (أ) العمال المعينون بأجر شهري :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وشهر عن كل سنة من السنوات التالية بمقد أقصى ١٨ شهراً .

#### (ب) العمال الآخريين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بمقد أقصى أجر سنة ، كما قرر أنه إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة استحق العامل مكافأة تحتسب على الوجه السابق .

وفي حالة الاستقالة ، نص هذا القانون على حق العامل في الاستقالة بعد مضي خمس سنوات من الخدمة ، ويستحق في هذه الحالة نصف المكافأة وفقاً للأساس المتضمن .

وجاء القانون رقم ١٩٥٩/٩١ وسوى في احتساب المكافأة بين العمال المعيّنين بأجر شهري والعمال الآخرين - وأبقى على الأساس السابق من حيث احتسابها ، ونصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وشهر عن كل سنة من السنوات التالية.

إلا أنه ألغى الحد الأقصى ابتداء من تاريخ العمل بالقانون ١٩٥٩/٩١ بمعنى أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب وفقاً للرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧ فيما يتعلق بالحد الأقصى عن مدة الخدمة السابقة على صدور القانون ١٩٥٩/٩١ ، أما المدة الجديدة التي تبدأ من تاريخ سريان القانون ١٩٥٩/٩١ ٧٠ أبريل ١٩٥٩ ، فتتخضع لحكم القانون الجديد .

وبالنسبة للاستقالة - نص هذا القانون على أنه يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل أن يستقيل من الخدمة ويستحق في هذه الحالة « ثلث » المكافأة القانونية إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين . وقبل أن تبلغ خمس سنوات - « ثلثي » المكافأة إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات . . ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات .

### براية التأمينات الاجتماعية :

كان النظام القائم إذن هو نظام المكافآت كما أوضحنا ، ولكن هذا النظام لم يكن يتفق والتطور العظيم الذي نعيشه خصوصاً وأن الثورة وضعت نصب عينها أنه قد آن الأوان للعامل أن يطمئن على يومه وعلى غده ، وأن يستقر استقراراً تاماً يكفل له أن يواصل جهده في البناء ، فلم يعد هذا العامل أحد تروس الآلة ، يتحكم فيه صاحب رأس المال ، بل أصبح هو سيد الآلة وصاحب العمل في نفس الوقت .

وكان لابد للتشريع أن يتبنى مع هذا التطور وأن يصل العامل إلى ما يشتهي وما يأمل في الوصول إليه .

ففي عام ١٩٥٥ صدر القانون رقم ٤١٩ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار للعامل كغفل تعويض العمال في حالة الفصل من العمل بسبب العجز الصحي الكامل وبشرط ألا تكون سنة قد جاوزت الستين وتعويض المستفيدين عن العامل في حالة وفاته وهو بالخدمة قبل أن يجاوز سنة الخامسة والستين ، وقدر التعويض في أول الأمر على أساس نسبة مئوية من الأجر السنوي للعامل وتراوح بين ٢٥٠ ٪ و ٢٥٠ ٪ تبعاً للسنة ، وزيادت في أول يناير ١٩٥٧ إلى ٣٠٠ ٪ و ٣٠٠ ٪ ثم إلى ٣٢٠ ٪ و ٣٥٠ ٪ في يناير ١٩٥٨ .

وتقرر استحقاق العمال للأموال المدخرة الناتجة من اشتراكات أصحاب الأعمال وفواتمها أو مكافآت نهاية الخدمة أيهما أكبر بجانب استحقاق العمال الأموال الناتجة من اشتراكاتهم وفواتمها .

كما تقرر استحقاق العمال لكل أو بعض الأموال المدخرة الناتجة من اشتراكات صاحب العمل وفواتمها في حالة استقالته من الخدمة فيستحق الثلث إذا كان مدة خدمته ستين وأقل من خمس سنوات وثلثها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ، ويستحقها كاملة إذا استقال بعد مضي عشر سنوات .

وبه تقرر ضمان حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة من مؤسسة التأمين والادخار للعامل في ذلك الوقت ، حتى في حالة إفلاس صاحب العمل . وعدم جواز الحجز على الأموال المدخرة إلا عند الاستحقاق وفي حدود الربع فقط لدين النفقة .

وعلى أثر صدور دستور ١٩٥٦ تقرر إعادة النظر في تشريعات العمل المتعددة ومن بينها ما يخص التأمينات الاجتماعية .

فقد صدر القانون ١٩٥٩/٩٢ في ٦ إبريل ١٩٥٩ متضمناً مزايا جديدة كان أهمها تحويل التأمين ضد العجز والوقاية إلى نظام المعاشات بدلاً من التعويض التقديري بما يكفل للتأمين استقرار الدخل وبما يتماشى مع المبادئ المتطورة.

التأمين الاجتماعي ، وتطوير نظام مكافآت نهاية الخدمة إلى نظام الدفعات الشهرية الاختيارية توطئة للأخذ بنظام معاش الشيخوخة ، وإجلاء زيادة المزايا المنصوص عليها في القانون أو إضافة مزايا جديدة بقرار وزاري . وجعل الاشتراك في المؤسسة إلزاميا بالنسبة إلى أصحاب الأعمال والعمال حتى ولو كانوا مرتبطين بأنظمة خاصة وذلك مع المحافظة على حقوق العمال فيما يزيد قيمته عن المزايا المقررة لهم قانونا .

وارتباط مؤسسة التأمينات بالتزاماتها المقررة في القانون قبل العمال الذين لم يتم صاحب العمل بالاشتراك عنهم بالمؤسسة ، وذلك على أساس الحد الأدنى للاجور على أن يتقاضى العامل حقه كاملا على أساس الأجر الفعلي عندما تستوفى المؤسسة حقوقها من صاحب العمل . وامتداد نطاق الاستحقاق إلى حالات العجز أو الوفاة التي تثبت خلال الشهور الستة التالية لتاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .

### نظام المعاشات :

وصدر القانون رقم ١٩١١/٩٥ باعتبار مؤسسة التأمينات مؤسسة عامة ، كما صدر القانون رقم ١٩٦١/١٤٣ الخاص بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أساس تقرير مبدأ المعاش في حالة الشيخوخة وإدماج نظم معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة في نظام واحد ، وتمويل واحد . والاحتفاظ بالحقوق المكتسبة للعمال والمستخدمين فيما يزيد عن المكافأة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل وعلى أن يصرف ما يزيد عن قيمة هذه المكافأة إلى العامل مباشرة ، وبهذا الوضع لا يمكن أن يضار أى عامل نتيجة تطبيق هذا القانون .

وتضمن التعديل المذكور استحقاق معاش الشيخوخة إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بلوغه سن الستين بشرط أن تكون الاشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن ٢٤٠ اشتراكا شهريا ويقدر المعاش بواقع ٢٪ من متوسط أجر المؤمن عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة من كل سنة اشتراك في التأمين ١٠٪ عن كل سنة من مدة خدمته التي يستحق عنها مكافأة والسابقة على اشتراكه في المؤسسة .

كما تضمن التعديل صرف تعويض من دفعة واحدة بنسبة ١٥٪ من متوسط الأجر عن كل سنة اشتراك في التأمين إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين قبل توافر شرط مدة الاشتراك المقررة وهي ٤٠ سنة اشتراكا شهريا .  
وصرف تعويض من دفعة واحدة على أساس نسب محددة تتراوح بين ١١٪ و ١٥٪ في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين . وجواز صرف سلفة بضمان التعويض أو المعاش للعامل المؤمن عليه الذي يتحمل عن العمل مدة تجاوز الشهرين وصرف معونة مالية للمستحقين تعادل ما من الوفاة في حالة فقد المؤمن عليه على أن يوقف صرفها إذا عثر عليه أو بعد انقضاء أربع سنوات ونصف على فقده أيهما أسبق ما لم يصدر حكم بموته . وتحديد حد أدنى للمعاش في حالة الشيخوخة أو العجز أو الوفاة بواقع ٣٦٠ قرشا شهريا . وإلزام مؤسسة التأمينات بدفع مبلغ يعادل ١٪ من قيمة المبالغ المستحقة للمؤمن عليه في حالة تأخرها في صرفها عن كل يوم يتأخر فيه الصرف من تاريخ استيفاء المؤمن عليه المستندات المطلوبة .

وصدر القانون رقم ١٥٩ / ١٩٦١ الخاص بتحويل العامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد قرار من وزير العمل على ألا تزيد على عشرة أيام في السنة .

وصدر قرار السيد رئيس الجمهورية بتطبيق أحكام الباب الرابع من قانون العمل الخاص بنقابات العمال على عمال الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة فيما عدا التابعة لوزارة الحرية .

### زيادة صرابة التأمينات الاجتماعية :

وفي مارس ١٩٦٤ صدر التعديل الجديد لقانون التأمينات الاجتماعية الذي حقق حتى الآن ما جاء في الميثاق من تكافؤ الفرص لكل مواطن في العلم وفي العمل وفي حتمية توسيع نطاق التأمينات عند الشيخوخة وعند المرض وحتمية توسيع نطاقها حتى تصبح مظلة واقية للنين أدوا دورهم في التضال الوطني وأن الوقت قد حان لضمان حقهم في الحياة الآمنة .

ووصل مستوى التأمينات الاجتماعية في ج.ع.م. ورغم قرب تقريرها إلى مستوى دولي تنعم به بعض المجتمعات في دول متقدمة سبقتنا إليها . ونوجز فيما يلي ما وصلنا إليه في مجالات .

١ - تأمين إصابات العمل .

٢ - التأمين الصحي .

٣ - تأمين الشيخوخة .

٤ - تأمين العجز والوفاة .

٥ - التأمين ضد البطالة .

### ١ - تأمين إصابات العمل :

الذي بدأ بعلاج العمال المصابين ومنحهم معونة مالية ثم تعويضهم بتعويض مالي دفعة واحدة في حال الوفاة أو ثبوت العاهة ، كان يستنفذه العامل المصاب أو ورثته في مدة لا تزيد عن شهور قليلة ثم يعود هو أو أسرته عالة على مجتمع قاصي لا يرحم وتطور إلى أن تقرر صرف أجر العامل كاملا مدة انقطاعه عن العمل بسبب الإصابة إلى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه مهما طالت المدة ، ورفعت نسبة المعاش في حالة العجز أو الوفاة إلى ٨٠٪ من متوسط الأجر في السنة الأخيرة كما رفع الحد الأدنى للمعاشات في حالة العجز والوفاة إلى ٣٦ قرشا شهريا وتقرر تأدية تعويض إضافي من دفعة واحدة وزيادة مصروفات الجنائز وصرف منحة تعادل أجر ثلاثة شهور في حالة الوفاة .

### ٢ - التأمين الصحي :

الذي بدأ بتوفير بعض عناصر الرعاية الصحية للعمال وصرف معونة مالية للعامل المريض مددا مؤقتة والذي فرق في مستوى الرعاية الصحية بين العمال حسب اشتغالهم في مؤسسات كبيرة أو صغيرة إلى تقرير نظام التأمين الصحي يطبق تدريجيا خلال ثلاث سنوات لتوفير الرعاية الطبية الشاملة للعاملين ، وتأدية

معونة مالية لهم فترة انقطاعهم عن العمل لمدة ستة شهور في السنة الواحدة مقابل ٧٥ ٪ من الأجر خلال التسعين يوما الأولى تزداد إلى ٨٥ ٪ من الأجر خلال التسعين يوما التالية .

كما تقرر تأدية الأجر بالكامل للمصابين من العاملين بأمراض التدون أو الجذام أو الأمراض المستعصية أو المزمدة حتى يتم شفاؤهم ، أو ثبتت عجزهم وكفل حق العاملين في الخدمات التأهيلية والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية .

### ٣ - تأمين الشيخوخة :

لم يكن لعمال اليومية في مصر قبل الثورة مكافأة نهاية خدمة أكثر مما قيمته أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة بشرط ألا يتجاوز أجر ستة شهور .

كما كان لعمال الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة بعد ذلك بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر تسعة شهور إلا لمن بلغت مدة خدمته عشرين سنة فأكثر فيرتفع إلى الحد الأقصى - أجر إثني عشر شهراً - وما كان العامل ولا لأمرته أن تستقر في حياتها في ظل ظروف كان هذا هو ضمانها .

أما الآن فقد تقرر لسلك العاملين الحق في معاش الشيخوخة إذا بلغت مدة الخدمة ٢٠ سنة بواقع ٢ ٪ من متوسط أجره عن الستين الأخيرتين ، وتيسر للعمال إمكان حصولهم على المعاش متى تجاوزت أعمارهم الخمسين سنة وكذلك يسر القانون اشتراك العمال عن مدة خدمتهم السابقة على تأمينهم .

### ٤ - تأمين العجز والوفاة .

وتقرر حق العامل أو المستحقين عنه في الحصول على معاش يقدر بنسبة ٤٠ ٪ من متوسط الأجر إذا بلغ عدد الاشتراكات الشهرية المؤداة عنه ٦ اشتراكات متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا متقطعة كما تقرر صرف تعويض

في حالة العجز والوفاة يقدر على أساس نسبة مئوية من متوسط الأجر السنوي الأخير وفقا لمن المؤمن عليه عند انتهاء خدمته فضلا عن استحقاق المتعطلين في معاش العجز والوفاة خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

#### ٥ - التأمين ضد البطالة .

وحقق الرئيس « جمال عبد الناصر » العاملين العرب تأمينا ضد البطالة يتقاضى المتعطل تعويضا بنسبة ٥ ٪ من الأجر مدة ٢٨ أسبوعا لمن اشترك في التأمين مدة ثلاث سنوات بشرط أن يكون التعطل خارجا عن إرادته وراغب في العمل إن وجد .

ولعلنا جميعا فخر بالفخر بالمستوى الكريم الذي وصلت إليه جمهوريتنا في مجال توفير الحياة اللائقة لمجاهير العاملين من أفراد شعب ج . ع . م .

---



## « التأمينات الاجتماعية بين التشريع والتطبيق »

أصبحت التأمينات الاجتماعية دعامة قوية من دعائم مجتمعنا الاشتراكي ، كما أصبحت ضرورة اقتصادية بقدر ما هي ضرورة اجتماعية ، إذ تعمل على أن تدخر العاملين في وقت عمالتهم وكامل صحتهم ما يكفل تأمينهم على مستقبلهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم أو تعطلهم ، وكذا مستقبل أسرهم بعد وفاتهم . وهي عن هذا الطريق إنما تحارب الفقر وتعمل على الاحتفاظ بمستوى معيشي معتدل فضلا عن أثرها الكبير في استقرار الحالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القوي للبلاد .

ولقد أدركت حكومة الثورة منذ فجر قيامها في سنة ١٩٥٢ أهمية التأمينات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق أحد المبادئ الستة التي قامت الثورة لتحقيقها وهي إقامة العدالة الاجتماعية ، فعملت على إصدار النظم المختلفة لهذه التأمينات وأصدرت العديد من التشريعات التي وضعت هذه النظم موضع التنفيذ .

ويرجع التطور الهائل في نظم التأمينات الاجتماعية في بلادنا إلى النظرة التي تنظر بها الدولة إلى التأمينات ، فهي تعدها دعامة من دعائم المجتمع الاشتراكي وضرورة لا بد من توفرها لجميع أفراد المجتمع ، وفي تأكيد ذلك يقول الميثاق :

« إن التأمينات الصحية والشيخوخة وضد المرض .. لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للفرد في دورهم في النضال الوطني ، وجاه الوقت الذي يجب أن يضمنوا فيه حقهم في الراحة المكفولة بالضمان . »

### النصوص القانونية ليست غاية في حد ذاتها :

على أن هذه الطفرة التشريعية في مجال التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تكون غاية المنى وعامة المطاف ، بل هناك خطوة أخرى لا تقل عنها أهمية وهي ضرورة وصول المزايا التأمينية إلى جمهور المستفيدين بدون عت أو إلهاق

وإلا ذهب هذه المزايا هباء ، بل قد يتقلب شعور المواطنين إزاءها إلى جحود ونكران ، فإذا أردنا لهذه المزايا أن توثق ثمارها بين المواطنين حبا لمجتمعهم ، وتقديراً لوطنهم يجب علينا أن نعرض بقيمة هذه المزايا بأن لا تكلفهم في سبيل الحصول عليها ما لا يطيقون .

### المزايا التأمينية في التطبيق :

الواقع أن شكاوى المستفيدين لم تنقطع في خلال السنين القليلة الماضية وكلها تدور حول بطل الإجراءات وتعقيداتها وبالتالي التأخر في صرف حقوق العمال المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، وعدم استطاعة الهيئة تغطية جميع المنشآت التي يسرى عليها حكم القانون ، ومن ثم لجأ نفر من أصحاب الأعمال الذين لا يزالون يفكرون بعقوبة وأساليب بالية إلى التهرب من الاشتراك عن عمالهم أو إغفال جزء من مدة خدمتهم أو أجورهم دون أن يكون للهيئة حول ولا قوة ، ودون أن تكون العمال إلا الاتسباء إلى ساحات القضاء ، وأنى لهم بنفقات التقاضي والصبر على إجراءاته .

ولنا أن نتمسك لأجهزة الهيئة عنراً ، فإن شكاوى العمال التي تزايدت في الفترة الأخيرة كانت نتيجة طبيعية لاشتداد الضغط عليها ، فوجدت نفسها مواجهة بفقرات تشريعية متلاحقة تمثلت في تأميمات جديدة وزيادة في المزايا التأمينية المأخوذ بها ، فضلاً عن أن مرحلة الانتقال من مؤسسة إلى هيئة عامة استدعى ضرورة تطوير نظام العمل لتلافي الميوب التي أسفرت عنها التجربة في ظل نظام المؤسسة السابق .

ومهما يكن من أمر .. فقد سارعت هذه الهيئة إلى دراسة الموقف ، وحاولت علاج الأوضاع التي كانت مثار تنمر العمال وشكاوهم ، فأعادت تنظيم نفسها على أساس المركزية في التخطيط واللامركزية في التنفيذ ، ثم عملت على إعادة تنظيم المكاتب الفرعية وتدهيئتها - ما وسعها الطاقة - بالكفايات والإمكانات التي تجعلها قادرة على أداء كافة الخدمات التأمينية العمال في أسرع وقت باعتبارها وحدة

إدارية أساسية ومتكاملة ، وخفقت حدة أصوات الناكين ولكنها لم تنتفع ، ولعل السبب في هذا يرجع إلى أن تبسيط إجراءات العمل واختصار خطواته لم ينل العناية الكافية ، وبمعنا آراء تنادى بإصلاح من نوع جديد ، تنادى بإدماج الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية مع أجهزة أخرى تقوم بنشاط مماثل ، وارتفعت آراء أخرى بالمعارضة .

#### ١ - ادماج هيئة التأمينات مع هيئات أخرى :

وذهب أنصار هذا الرأي إلى ضرورة توحيد جهازى التأمين والمعاشات والتأمينات الاجتماعية أخذاً بالاتجاهات الحديثة في إدارة نظم التأمينات الاجتماعية وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص في جميع الحقوق والالتزامات . وحرصاً على المساواة في الحقوق الأساسية بين العاملين جميعاً ، ومنعا للازدواج في الاختصاصات ، وللقضاء على المشاكل والصعوبات التي تثار في النواحي الإدارية .

وصدر فعلاً قرار وزارى بتشكيل لجنة لدراسة مبدأ توحيد هذين الجهازين في جهاز واحد انتهت إلى ضرورة هذا التوحيد لما تقسم من أسباب . ويستطرد بعض أنصار هذا الاتجاه إلى المناداة بإدماج الهيئة العامة للتأمين الصحى في هذا الجهاز لتحقيق نوع من الارتباط بين أجهزة تقوم بششاط متكامل .

#### ٢ - المحافظة على الوضع الحالى :

ويذهب الفريق المعارض إلى عكس ما تقدم للأسباب الآتية :

— إن صندوق التأمين والمعاشات الحكومى يختص بصرف معاشات وتأمين العاملين بالحكومة والمؤسسات العامة ، أما صندوق التأمينات الاجتماعية فيختص بتأمين ومعاشات العاملين بشركات القطاع العام إلى جانب القطاع الخاص .

— المشتركون في صندوق التأمين والمعاشات لهم سلم وظئى ، على حين أن المفتركين في التأمينات الاجتماعية ليس لهم سلم وظئى لاختلاف طبيعة العمل وأنظمة التوظيف .

- اختلاف نسبة الأعباء التي تتحملها الحكومة عن الأعباء التي يتحملها صاحب العمل ، فضلا عن اختلاف مجال نشاط هيئة التأمينات عن مجال نشاط صندوق التأمين الحكومي حيث مهمته محصورة في نطاق العجز والشيخوخة ، مما يؤدي إلى صعوبة تقدير المركز المالي لهيئة تأمينات تشمل القطاعين معاً .

ولكن يلاحظ أن الإدماج لا يحقق الهدف المرجو منه إلا إذا كانت الوحدات المدجة متشابهة ، وإذا كان الهدف من الإدماج القضاء على أي تضارب أو ازدواج حاصل في عمل الوحدات المدجة ، فهل يؤدي الإدماج المقترح إلى سد الاحتياجات الكاملة التي كانت تقوم بها الأجهزة المدجة ؟ وهل يؤدي إلى وضوح العلاقة بين الأجهزة الجديدة بعد الإدماج سواء أ كانت أجهزة وجمع السياسة أو أجهزة التنفيذ في خط سلطة واضح ؟ أم سيظل كل جهاز في حالة استقلال نسبي باختصاصه ، وهنا يكون الإدماج شكلياً مجتاً ، ونجد أنفسنا مدفوعين إلى القول بأن التقريب بين المزايا التشريعية فيه الكفاية ، الأمر الذي حرص عليه قانون التأمينات الاجتماعية الجديد .

### التنظيم الإداري وتبسيط إجراءات العمل عملية مستمرة

وأيما كان مصير هذا الاتجاه أو ذاك فهذه مسألة محل دراسة المسؤولين ، وسيبت فيها بالقول الفصل عما قريب ، والذي يهمنا في هذا الصدد أن ما سبق الإشارة إليه من أن التطور الهائل الذي لحق قانون التأمينات الاجتماعية في جمهوريتنا يتطلب بالضرورة أن توضع وتنفذ أفضل النظم والإجراءات التي تسكفل تقديم المزايا التشريعية المقررة للعاملين في القطاعين العام والخاص على أكل وجه ممكن ، وأن على هيئة التأمينات - وصولاً إلى هذه الغاية - أن تعمل على مراجعة الإجراءات المعمول بها لتصبح قادرة على القيام بركاتها ليس في تأمين العمال حسب وإنما لمقابله التوسع في نطاق سريان التأمين على العاملين في الزراعة ، وغير العاملين من ذوي المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم وأصحاب الحرف والمشتغلين في منازله لحساب صاحب العمل وأصحاب الأعمال أنفسهم .

إن التنظيم الإداري لهيئة وتبسيط إجراءات العمل بها يجب أن يتوخى

في تحقيق أهدافه السرعة والاقتصاد وحسن الأداء . ويجب أن تتكامل وتشجع إلى النواحي الآتية :

#### اعداد وتدريب العاملين :

إن أول خطوة في تنظيم العمل هي تنظيم العامل نفسه فلا فائدة كبيرة ترجى من تنظيم العمل أو تقسيمه أو تبسيط إجراءاته ما لم يسبق ذلك كله محاولة جديدة في الارتقاء بالمستوى الوظيفي العاملين بتدريبهم التدريب المناسب لما سيحدث إليهم من أعمال ، ويجب في هذا المجال أن تعد برامج التدريب بحيث تختم الواقع العملي نفسه .

#### تبسيط إجراءات العمل :

إن إجراءات العمل لا ينبغي أن تتمتع بقداية لا تستحقها ، وإن تطبيقها بطريقة تكرارية يدل على جمود في الفكر وإحجام عن التطور ، فإدانت ظروف العمل قابلة للتطور الدائم بطبيعتها ، فيجب أن نغني بالبحث عن الإجراءات العملية التي تمكن من التنفيذ السليم .

ويجب على القائم بالتنظيم أن يبدأ بمحصر الإجراءات المتبعة تحت رموس مواضيع عامة ثم يضيق من نطاق الدائرة حتى تشمل عدداً معيناً من الأعمال المتجانسة أو المتشابهة ، وبعد التحليل الدقيق يضع الخطة الموحدة لخطوات العمل ، ثم توضع الخطة موضع التطبيق وتراقب النتائج وتسجل ثم تدرس مرة ثانية للاستغناء عن أي خطوة لا تختم ضرورة العمل الأخذ بها . وبعد التأكد من سلامة الإجراءات وتأديته للفرض المطلوب تعلن الخطة الجديدة في كتب دورية أو في كتيبات عمل ، أو دليل العمل ، أي كانت التسمية ؛ وتشمل جميع العمليات التي تقوم بها كل إدارة على حدة . ومن مجموع هذه الكتيبات يوضع دليل للعمل بالهيئة ؛ وتوزع هذه الكتب على الموظفين .

#### اختصار وتبسيط النماذج والصفحات :

وكما اقتصدنا في عدد النماذج التي تستعمل في الهيئة بحسب ما تقتضيه حاجة

العمل ، وكلما اقتصرنا على الضروري من المستندات التي يجب على المستفيدين التقدم بها لإثبات استحقاقاتهم وعملنا على تيسير استخراجها ، فإننا نكسب بهذا توفيراً في الوقت والتنفقات ؛ ونيسر على أصحاب الاستحقاقات .

#### التقابات والتأمينات الاجتماعية :

وأخيراً نفير إلى أن عبء التفاوض رسالة التأمينات الاجتماعية عبء جد كبير ، ويجب أن يتعاون الجميع مع الهيئة على تحقيق رسالتها ، يجب أن يتعاون العامل نفسه وصاحب العمل والتقابات العالية في هذا السبيل . وأركز على التقابات العالية بالذات فبقدر ما تقدم من جهد بقدر ما نتجح في عمل شيء لأعضائها ، ولعل خير ما يمكننا القيام به أن نخصص متفرغاً تقايماً لخدمة العمال ونشر الوعي التأميني بينهم بما يعقد من ندوات تقايمية للتثقيف والتوعية بالاشتراك مع الإحصائي الاجتماعي المعد لإعداداً مهنياً لهذا الغرض وغيره من الأغراض التي تهدف إلى تكامل الرعاية الاجتماعية لما فيه مصلحة المجتمع والعامل كإنسان له حقوق وعليه واجبات حتى تحقق الخطة أهدافها كاملة غير منقوصة .

وهذا يمكن أن نضع تشريعاً ثورياً موضع التنفيذ الفعلي نصاً وهدفاً . ونوطد أواصر المحبة بين أفراد شعبنا العامل ومجتمعهم الاشتراكي قسود العدالة ويعم السلام .

## الفصل الثالث

### نقابات العمال والتشريع





## نقابات العمال والتشريع

تطور الحركة النقابية في ج . ع . م :

إن مهمة التنظيم قد تطورت في عصرنا الحاضر نظراً لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية في دول العالم جماء . فلم تعد تقتصر على الدفاع عن المصالح المشتركة لأفراد منتسبين إلى مهنة معينة أو من متقاربة ، والعمل على النهوض بهم ورفع مستواهم بتحسين احوالهم الاجتماعية والمادية إذ أن النقابات اليوم أضحت عاملاً حيوياً في تكييف بناء الأمم وعاملاً حيوياً في تكييف حياة الشعوب . فلم تعد مهمتها قاصرة على خدمة العامل لحسب وإنما أضحت ضرورة لازمة لتقدم الإنتاج كـاً وكيفاً . بل لقد أصبح وجود النقابات وتدعيمها من أشد العناصر لروما للارتقاء بالمجتمع بأسره .

إن النقابات العالمية المنظمة القوية أصبحت الآن قريبة الشبه بالمجارس الشعبية . فكثيراً ما تلجأ الحكومات في الدول المختلفة إلى أخذ رأيها عند ما تقدم على عمل من الأعمال التي تمس السياسة الاقتصادية والاجتماعية وذلك فيما تنتهجه من سياسات وما تضعه من خطط وما ترسمه من برامج . بل إن بعض الدول ذهبت إلى حد استشارة النقابات والاتحادات العالمية في السياسة الخارجية وفي إعلان حالة الحرب والسلم . وهذا كله يبدو شيئاً منطقياً . لأن النقابات العالمية إنما تمثل وتشرف على عنصر بالغ الخطورة من عناصر الإنتاج وهو عنصر القوى العاملة .

ولم تصل النقابات إلى ما وصلت إليه إلا بعد كفاح مرير بسبب ما كان من العداء والمقاومة والضغط من جانب الرأسماليين والطبقات الحاكمة وحامل لواء منهب الحرية الاقتصادية — ذلك العداء الذي لم يزد المجاهدين والمناضلين إلا قوة على قوة وكفاحاً بعد كفاح .

وقد ولدت النقابات في مصر — كما في كثير من دول العالم — ضعيفة مهيضة غير معترف بشريعية مولدها . وطفقت السلطات تراقب حركات العمال

تسلط عليهم العيون وتيث حولهم الرقباء ، واشتدت أساليب الضغط والقمع من جانب السلطات . وزاد السخط والتصميم من جانب العمال . ولكن الكبت كان لابد أن يؤدي إلى المقاومة التي تقود بدورها إلى التقدم والإصلاح .

وصدرت التشريعات والقرارات التصفية المتتالية لمناهضة الحركة النقابية . وقد أصدرت سلطات الاحتلال البريطاني القانون رقم ٢ / ١٩٢١ الذي حرم تنازل العمال عن أجورهم للتقابات . وكان بعض العمال قد تنازلوا عن جزء من أجورهم تنازلاً نهائياً لا رجوع فيه لمصلحة النقابة التي ينتمون إليها . وبذلك حرم هذا القانون على أية جهة كانت اقتطاع أى جزء من أجور العمال مقابل اشتراكهم في التقابات . وقد أوضحت الحكومة - في ذلك الوقت - مآرأته من مبررات إصدار هذا القانون فقلت :

وبما أنه لا يوجد الآن تشريع يتضمن الأحكام الواجب مراعاتها في تأليف النقابات وبما أنه بالرغم من عدم وجود مثل هذا التشريع . فقد حدث أخيراً أن بعض الأشخاص اجتمعوا وكونوا نقابات غارجة عن دائرة أى تقنين . وبما أن هذه الحالة كانت في الغالب مدعاة إلى سوء التصرف . وبما أنه قد تبين على الأخص أن بعض أعضاء هذه الجماعات قد تنازلوا عن أجورهم تنازلاً لا رجوع فيه لمصلحة النقابة التي ينتمون إليها . وبما أن مثل هذا التنازل يخالف للنظام العام . فإن الحالة تقتضى الإسراع في اتخاذ التدابير الوقائية لمصلحة العمال أنفسهم وذلك إلى أن يصدر قانون خاص عن النقابات . »

ومن الواضح أن الحكومة لم تقصد من إصدار هذا القانون حماية أجر العامل . ولكنها تعلن بهذا القانون عن عدم رضائها عن النقابات . وتذهب إلى التشكيك في شرعية تكوينها . وكان هذا القانون بمثابة إعلان حرب سافرة ضد النقابات . ومحاولة لتجريم قيامها .

وفي الوقت ذاته سمع الأحزاب السياسية إلى ضم ثافة النقابات العمالية إلى صفوفها - لا أقول القاعدة العمالية - وقطعت لهم الوعود بتحقيق مطالب العمال وتمريضهم عن طول مالا قوة من تمتع وتصنف . فاستبشر هؤلاء خيراً .

ومدوا أيديهم وقتحوا صدورهم وأعلنوا استعدادهم للبذل والتضحية . ولكن سرعان ما سخرتهم الأحزاب لخدمتها . وأدخلتهم فيما نشب بينها من خلافات أودت بمصير البلاد لعدة سنوات .

وقد تنسك الحزبيون للحركة العمالية كلما وصلوا إلى الحكم . فطاردوا أولئك الذين ساعدوهم على تولى أمور البلاد . ويشس العمال من الحزبية وبدأوا يستشعرون أهمية الاعتدال على أنفسهم وتنظياتهم بعيداً عن التيارات السياسية . فأضرب عند كبير من قادة العمال عن الطعام في يونيو ١٩٣٩ . واستمر إضرابهم عدة أيام كانت كافية لإبراز تجاوب جميع طوائف العمال في أنحاء البلاد وتضامنهم مع المضربين من أجل المطالبة بالاعتراف القانوني بالنقابات دون ماطلة . وأعلن عمال بنها زحفهم إلى القاهرة مشياً على الأقدام تأييداً للحركة . ووقفت جماهير الشعب كما وقف مفكره الأحرار في جانب العمال . ولم يتوقف الاضراب إلا حينما أعلن أن مجلس النواب قد شرع في نظر قانون النقابات .

### سرعنة الاعتراف بالنقابات .

وفي مايو ١٩٤٠ تمت الموافقة على مشروع القانون في مجلس النواب . وفي فبراير ١٩٤٢ استجابت الحكومة للضغط الشعبي ، وأخرج المشروع ليحاود سيرة في البرلمان . وبتاريخ ٦ سبتمبر ١٩٤٢ صدر أول قانون لنقابات العمال ذلك هو القانون ٨٥ / ١٩٤٢ . وقد أجاز هذا القانون أن يكون العمال فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم . وتعمل على تحسين أحوالهم المادية والاجتماعية إلا أنه قصر نطاق ذلك على عمال الصناعة والتجارة ومنع تكوين أكثر من نقابة للنشأة الواحدة في البلدة الواحدة .

ولكن هذا القانون — حرم على العمال الاشتغال بالمسائل السياسية بنص صريح فيه . وحرم تكوين الاتحاد العام للنقابات . وبالتالي فقد ألغى القيادة التي تجمعهم حول رأي واحد . وفضلاً عن ذلك فقد وضع النقابات تحت وصاية

الحكومة . فكان تسجيل النقابات بيد الحكومة تعطيه إياها إذا شاءت . وتمنحه عنها إذا أرادت . وكان هذا التسجيل قاصراً على عمال الصناعة وعمال التجارة دون غيرهم من سائر فئات العمال وأهمهم عمال الزراعة .

والواقع أنه رغم صدور القانون رقم ١٩٤٢/٨٧ والذي اعترف لإسما بتكوين النقابات ، إلا أنه يعتبر ضربة مسددة إلى الحركة النقابية . إذ شل حركتها وقايلتها وأصابها بمجمود شديد . بل إن ذلك القانون قد جعل الحركة النقابية في وضع أسوأ مما كانت عليه قبل صدوره .

### حرية تأسيس النقابات :

قامت الثورة الوطنية في ٢٣ يوليو ١٩٥٢ . وبعد أربعة أشهر من قيامها صدر في ٨ ديسمبر من نفس العام ثلاثة قوانين عمالية هامة اعترفت للعالم بكثير من حقوقهم . ومنحتهم امتيازات عديدة . ومنها المرسوم بقانون رقم ٣١٩ ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال .

وقد صدر هذا القانون معدلاً للقانون ١٩٤٢/٨٥ ومصححاً للأخطاء الكثيرة التي كانت موجودة فيه . وكان من الطبيعي بعد قيام الثورة وتغير نظام الحكم وفلسفته أن تتطور نقابات العمال في خلال فترة التحول تطوراً يتلاءم مع التطور الذي حل بالبلاد .

وقد ظهر هذا التطور في المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٩ . في الأخذ بمبدأ الحرية النقابية مسيراً في ذلك ما جرت عليه التشريعات الحديثة من الاعتراف للعالم بحق تكوين جمعيات تدافع عن مصالحهم وترعى شؤونهم . وأهم ما أتى به هذا المرسوم بقانون أنه استبدل بنظام تسجيل النقابة كإجراء شكل لقيامها - نظام الإيداع . وبه يكفي لتكوين النقابة مجرد إيداع المستندات الخاصة بها . وإن كان لمدير مصلحة العمل - حينئذ - أن يعترض على إجراءات التشكيل المخالفة للقانون في خلال ١٥ يوم من تاريخ الإيداع .. فإذا لم تقم النقابة

بتصحيح الإجراءات المعرض عليها خلال ١٥ يوما التالية لجاء الوزير المختص رفع الأمر إلى المحكمة الجزئية لتفصل فيه بحكم نهائي .

فالتعديل الذي استحدثه المشرع في سنة ١٩٥٢ قد خطا خطوة بعيدة نحو احترام حرية الأفراد في إنشاء النقابات بما كان يفترض إليه التشريع السابق .

وكما توسع القانون في الاعتراف للعمال بالحق في إنشاء نقابات ترمي شئونهم كذلك فقد أخذ يعمل على توسيع نطاق العضوية النقابية كي تستطيع النقابة خدمة العمال خدمة فعالة ، فأخذ بفكرة النقابة الإجبارية بالنسبة لنقابة المنشأة ، وقضى بأنه في أي وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أشخاص بمجموع عمال المنشأة يعتبر الباقيون أعضاء في النقابة ، وقد تعددت النقابات المهنية ونقابات المنشآت والائتمادات في أنحاء البلاد بعد أن يمر قانون النقابات الجديد تكوين هذه النقابات .

وفي ١٦ يناير ١٩٥٦ أعلن دستور الجمهورية المصرية ونصت المادة ٥٥ ، منه على أن إنشاء النقابات حق مكفول ، وللقابات الشخصية الاعتبارية وذلك على الوجه المبين في القانون . . . وهكذا كفل الدستور حق تكوين النقابات ومنحها الشخصية الاعتبارية بالنص الصريح .

ونظر العمال بعين التقدير لما أوتاه إياهم جمهوريتهم الفتية من الحماية والرعاية وتحمل هذا التقدير في نهوضهم للدفاع عن ثورتهم عندما حاول الاستعمار وريثه إسرائيل العدوان على البلاد في سنة ١٩٥٦ ...

#### مرحوم نديم النقابات :

لاحظ الاتحاد العام المصري لنقابات العمال أن النقابات التي نشأت في ظل القانون السابق كانت ضعيفة مفسكة ، ولذا فقد تقدم بتوصيات كان من شأنها إعادة تنظيم البنيان النقابي على أسس جديدة قوية ، وهي التحول من نظام نقابات المنشآت إلى نظام النقابات العامة للصناعة .

وصدر قانون العمل ١٩٥٩/٩١ وكان من أهم ما عني به هذا القانون القضاء على تفكك الحركة النقابية وعوامل ضعفها ، فبعد أن كان يوجد عديداً من النقابات المهنية ونقابات المهنات والاتحادات العمالية جاء القانون الجديد معتقاً مبدأ وحدة النقابة ، إذ أن هذا المبدأ هو السبيل الوحيد كي تقوم النقابة بأداء دورها على أكل وجه نحو أعضائها ونحو المهنة بصفة عامة ، واقتصر عدد النقابات على ( ٥٩ ) نقابة عامة ، ومنع المشرع تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال ومستخدعى المهنة أو الصناعة الواحدة .

وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور تعليقا على باب النقابات ما يلي :

وقد أخذ القانون بالمبادئ والأحكام التي تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية ويسر للنقابات في الوضع الجديد أن تتطور إلى نقابات عامة للصناعة أو المهنة تمشيا مع التطور الصناعي للبلاد وحتى تستطيع النقابات بهذا الوضع الجديد أن تؤدي ما عليها من واجبات نحو أعضائها ونحو المهنة أو الصناعة بصفة عامة ، ويجوز لها أن تكون اتحاداً واحداً يجمعها .

وتعتبر الأحكام الواردة بالباب الرابع من قانون العمل ١٩٥٩/٩١ والخاصة بانتقابات ثورة كاملة في الحياة النقابية إذ أصبح تشكيل النقابة يتم على أساس المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض أو المشتركة في إنتاج واحد ومن شأن ذلك حماية النشاط النقابي فضلا عن توحيد جهود النقابة وتوجيه نشاطها إلى ما يهم العمال المكونين لها والذين تجمعهم مصالح مشتركة وبذلك تبلغ النقابة أهدافها في تحقيق التضامن الاجتماعي بين عمال المهنة أو الصناعة والقطاع عن حقوقهم وحماية شروط عملهم ورفع مستواهم ثقافيا واجتماعيا . وجعل تشكيل النقابة وفقا لنظام الحرية أي يبدأ من القاعدة إلى القمة متدرجا من اللجنة النقابية في المنشأة إلى النقابة الفرعية في المحافظة إلى النقابة العامة في الجمهورية .

وأصبح حق تكوين النقابات حقاً مقررأ لجميع طوائف العمال في مختلف القطاعات . الصناعة ، التجارة ، الزراعة ، والخدمات . كما أعطى المشرع هذا الحق لعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية بنص القانون رقم ١٩٦٢/١٩٠٠ والذي حل محل القانون ١٩٦٢/٩٣٨ ، ولم يستثن من حق تكوين النقابات سوى الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل . كما أعطى القانون للعمال المتدرجين وخدم المنازل ومن في حكمهم الحق في الانضمام إلى نقابة مهنتهم أو صناعتهم .

هذا وقد أضيفت مادة جديدة إلى قانون العمل رقم ١٩٤٩/٩١ برقم ١٨٥٥ مكرر ، وذلك بالقرار بقانون رقم ١٩٦٢/٩٤ خاصة بالتفرغ النقابي ، أجاز فيها لمجلس إدارة اتحاد نقابات العمال ومجالس إدارات النقابات العامة أن تختار من بين أعضاء مجلس إدارتها أو مجالس إدارات نقاباتها الفرعية عضواً أو أكثر للتفرغ القيام بمهام النشاط النقابي في حدود أغراضها وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل . كما قضت هذه المادة بأن على صاحب العمل أن يحتفظ بالتفرغ النقابي أثناء مدة تفرغه بما يستحقه من علاوات وترقيات كما لو كان يؤدي عمله فعلاً . . . وتضمن مدة التفرغ النقابي لمدة عمله وتحسب في المعاش .

كما أعطى القانون بعض الضمانات للعمال النقابيين في حالة تعرضهم للفصل ( المادتين ٧٥ - ٣٣١ من قانون العمل ) . ثم صدر في عام ١٩٦٣ القانون رقم ١٤٢ معدلاً لنص المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٩٥٩/١٩ بشأن المحاكمات التأديبية يقضى بتمتع أعضاء مجالس إدارات التشكيلات النقابية بضمانات تحميهم من الفصل التصني أو اضطهادهم بوقفهم عن العمل ، وذلك بنقل حق توقيع جزاء الفصل والوقف عن العمل إلى سلطة التأديب القضائية بدلاً من السلطة الإدارية لئلا يسبوا حصانة جديده بحيث يمنع وقف أحدهم أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم المحكمة التأديبية .. وهذا هو أقصى ما كان يتطلع

إلية التقاييون ، الأمر الذى يسمو بتشريعنا العمالى على التشريعات العالمية للعمال الأخرى ، ولا يترك مجالاً للقارة بينه وبين سواه ، ويدل على المستوى الرفيع الذى بلغه مجتمعنا الاشتراكى العربى فى ميدان الرقى الاجتماعى .

### نحو نهجهم أقوى لل نقابات :

عندما صدرت القوانين الاشتراكية فى العيد التاسع للثورة وبعدما صدر الميثاق فأرسل أسس الاشتراكية وطور رسالة النقابات العالمية من مجرد كونها طرفاً مقابل الإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طبيعية فى عملية التطور . وتمشيا مع الأوضاع الجديدة كان لابد من تعديل الأحكام الخاصة بنقابات العمال فأعد القانون رقم ١٩٦٤/٦٢ باستبدال أحكام الباب الرابع من قانون العمل والنحاس بنقابات العمال بالأحكام التى تهدف إلى ما يأتى .

أولاً : قصر تكوين النقابات العامة على عمال المهن والصناعات المتأهلة أو المرتبطة بعضها ببعض أو التى تشترك فى إنتاج واحد دون عمال المهنة أو الصناعة الواحدة وذلك تفادياً من التفتت النقابات التى يضمف النقابات ويجعلها غير قادرة على القيام بمهامها الجديدة ( مادة ١٦٠ ) .

وإذا كانت ( المادة ١٦٩ ) قد نصت على أن يبدأ أولاً بتشكيل لجنة نقابية لعمال المنشأة الواحدة بشرط أن يبلغ طالبو الاشتراك منهم ٥٠ عاملاً على الأقل فالواضح من نص ( المادة ١٦٠ ) أن العمال هم أعضاء فى النقابة العامة وما المادة ( ١٦٩ ) إلا لتبيان الترتيب الذى يتم به تشكيل النقابة .

ثانياً : تحويل اللجان النقابية الشخصية الاعتبارية فى حدود الاختصاصات التى توكل إليها بموجب لائحة النظام الأساسى للنقابة العامة وعلى الأخص فى حالات معينة يستلزم الأمر فيها ضرورة منح اللجان النقابية الشخصية الاعتبارية حتى تتمكن من الإسهام بدورها فى النشاط النقابى ( مادة ١٦١ ) .

ثالثاً : تحديد نسب معينة لتوزيع إيرادات النقابة العامة السنوية على المصاريف الإدارية والاشتراك فى الاتحاد العام للعمال وتكوين احتياطي وعلى الخدمات وغيرها ( مادة ١٦٥ ) .



رابعا : إلغاء النقابة الفرعية -- كرتبة في التشكيل النقابي -- وإن كان القانون قد أجاز النقابة العامة تكوينها في الحالات التي تراها ضرورية وفي حالة وجود عشر لجان نقابية على الأقل تابعة لها في المحافظة وذلك بالشروط والأوضاع والصلاحيات التي تحددها لائحة النظام الأساسي وتمثيل أعضاء اللجان النقابية في النقابة العامة مباشرة

خامساً : تكوين لجنة نقابية مهنية ينضم إليها العمال المشتغلون في المنشآت التي لا يعمل بها خمسون عاملا والتي لا يجوز تكوين لجنة نقابية بها ، ويكون تمثيل أعضاء هذه اللجنة النقابية المهنية في النقابة العامة شأنهم في ذلك شأن أعضاء اللجان النقابية الأخرى المشكلة من عمال المنشآت التي يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر .

ونظراً إلى الرغبة في تيسير انضمام عمال الزراعة ومن في حكمهم إلى التشكيلات النقابية فقد أباح القانون تشكيل اللجان النقابية المهنية للعمال الزراعيين في القرى متى بلغ عددهم ما يلي الانضمام إليها ٣٠ عاملا في القرية الواحدة أو ٥٠ عاملا في أكثر من قرية في حدود مجلس قروي واحد ( الفقرة الثانية من البند ١ من المادة ١٦٩ ) .

سادساً : زيادة الحد الأدنى لعدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة واللجنة النقابية إلى ١١ عضواً في الحالة الأولى وسبعة أعضاء في الحالة الثانية مع عدم جواز احتفاظ أي عامل بعضوية مجلس إدارة أكثر من تشكيلين نقابيين في وقت واحد سواء في ذلك اللجان النقابية أو النقابات العامة أو الاتحاد العام للعمال أو اتحاداته المحلية أو النقابات الفرعية في حالة وجودها وذلك توزيعاً للأعمال بين القادة النقابيين ولكفالة خلق قادة جدد ( مادة ١٧٠ ) .

سابعاً : النص على عدم جواز رفض طلب الانضمام إلى عضوية النقابة العامة إلا بعد موافقة مجلس إدارتها وتخويل من رفض طلبه حق الطعن في ذلك أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مكان عمله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً ( مادة ١٧٣ ) .

ثامنا : مساءة عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية في حالة عقالته أو خروجه عن الاختصاصات المخولة له بمقتضى لائحة النظام الأساسي عن الأضرار التي لحقت اللجنة النقابية من جراء هذا التصرف وذلك أسوة بمساءة عضو مجلس إدارة النقابة العامة ( مادة ١٧٨ ) .

وبديهي أن عضو مجلس إدارة تنصرف إلى جميع أعضاء المجلس بما فيهم رئيسه .

ثاسما : جواز الانتقاء إلى القضاء لحل اللجنة النقابية أسوة بالحق المخول في القانون لحل النقابة العامة . وكذلك جواز حل مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة اللجنة النقابية حسب الأحوال وذلك حتى لا يضار مجموع العمال بعمل النقابة العامة أو اللجنة النقابية نتيجة تصرفات أعضاء مجلس الإدارة وحدهم ( مادة ١٨٠ ) .

عاشرا : تسليم أموال النقابة في حالة حلها إلى الاتحاد العام للعمال لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعمال إذا لم تنشأ النقابة خلال سنة من تاريخ الحل وبعد موافقة وزير العمل على التوزيع .

حادى عشر : تشكيل اتحاد على العمال في كل محافظة يكون اختصاصه مقصوراً على رعاية المصالح المشتركة للجان النقابية في المحافظة والعمل على رفع الكفاية الفكرية والثقافية والمهنية والإنتاجية للعمال ، وذلك بصرف النظر عن نوع المهن أو الصناعات التي ينتمى إليها أعضاء اللجان النقابية الموجودة بدائرة المحافظة . وقد ترك القانون تشكيل وتنظيم الاتحاد المحلي للعمال للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل ( مادة ١٨٣ ) .

ثاني عشر : التزام جميع المشتركين في النقابة الادلاء بأصواتهم في انتخابات أعضاء مجالس الإدارة وتقرير عقوبة لمن يتخلف عن ذلك بغير عذر .

وبذلك تعدد دور النقابات كقاعدة طليعية في عملية تطوير نظامنا الاشتراكي يعمل على رفع كفاية الجماهير العامة تمكينها من الإسهام بأقصى طاقاتها

في التطوير الاقتصادي ، لمجتمعنا ، وكان صدور تعديل قانون النقابات في عام ١٩٦٤ ما ساعد على قيامها قوية قادرة على المساهمة بدورها في المجتمع واعترف للجان النقابية بشخصيتها الاعتبارية ودخلت التنظيمات جماهير عاملة لأول مرة تمثل الملايين في الريف وآلاف من العاملين بالحكومة والهيئات بجانب إخوانهم عمال الصناعة والتجارة والخدمات . وكفل تنظيماً قايماً يقوم على رأسه اتحاد عام يضم ٢٧ نقابة عمالية كبيرة وقادرة على القيام بمسؤولياتها القيادية عن طريق قاعدة نقابية واسعة تمثل أكثر من ٥٦٠٠ لجنة نقابية ، ولعل من المفيد هنا أن نشير إلى النقابات الـ ٢٧ العامة طبقاً للقانون المذكور هي :

« جدول ببيان النقابات العامة »

- ١ - الزراعة .
- ٢ - المناجم والمحاجر والبتروك
- ٣ - الصناعات الغذائية .
- ٤ - صناعة الغزل والنسيج .
- ٥ - صناعة الجلود .
- ٦ - صناعة الخشب .
- ٧ - الصناعات الكيماوية .
- ٨ - الصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية .
- ٩ - البناء .
- ١٠ - المرافق العامة .
- ١١ - التجارة .
- ١٢ - البنوك والتأمين .
- ١٣ - السكك الحديدية .
- ١٤ - النقل البرى .
- ١٥ - النقل المائى .
- ١٦ - الشحن والتفريغ .

- ١٧ - النقل الجوي .
- ١٨ - البريد والبرق والتليفون .
- ١٩ - الصحافة وال نشر .
- ٢٠ - الإعلام والترفيه .
- ٢١ - الخدمات التعليمية .
- ٢٢ - الخدمات الصحية .
- ٢٣ - الخدمات الاجتماعية .
- ٢٤ - خدمات الأعمال والإدارة .
- ٢٥ - الخدمات الشخصية .
- ٢٦ - العاملين المدنيين بوزارة الحرية .
- ٢٧ - العاملين المدنيين بالمصانع الحربية .

ولعله من المفيد هنا أن نشير إلى أن جميع الدراسات الفنية الخاصة بالتنظيم النقابي تتجه إلى أن يصبح عدد النقابات ٢١ نقابة عمالية على أن يصبح لعمال الزراعة نقابتان الأولى لعمال الزراعة والثانية لعمال خدمات الزراعة على أن تكون النقابات على الوجه التالي :

- ١ - النقابات العمالية .
- ٢ - نقابة خدمات الزراعة .
- ٣ - د عمال المناجم والبترول والكيمويات .
- ٤ - د عمال الصناعات الغذائية .
- ٥ - د عمال الغزل والنسيج .
- ٦ - د عمال الصناعات المعدنية والهندسية والكهرباء .
- ٧ - د عمال البناء والتشييد .
- ٨ - د عمال المرافق العامة .
- ٩ - د عمال التجارة .
- ١٠ - د عمال البنوك والتأمين .
- ١١ - د عمال السكك الحديدية .

- ١٢ - نقابة عمال النقل البرى .
- ١٣ - عمال النقل المائى .
- ١٤ - العاملين بالنقل الجوى .
- ١٥ - العاملين بالبريد والبرق والتليفون .
- ١٦ - العاملين بالإعلام ، الطباعة والنشر .
- ١٧ - عمال الخدمات الشخصية .
- ١٨ - العاملين بالخدمات التعليمية .
- ١٩ - العاملين بالخدمات الصحية .
- ٢٠ - عمال الخدمات الاجتماعية .
- ٢٠ - عمال خدمات أعمال الإدارة .

#### أعمال النقابات .

لما كان الميثاق قد قدر وأكد صراحة أن الأوضاع الجديدة لا تنهى دور التنظيمات العمالية وإنما يزيد من أهمية دورها ويوسع من مجرد كونها طرفا مقابلاً لطرف الإدارة في عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية في عملية التطوير وأهاب الميثاق بالعمال أن يعطوا لهذا الهدف كل طاقاتهم وجهودهم ويربطوا به حياتهم رباط مصير فقال :

« إن مكاة العمال في المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعى وغير طاقاتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم في الوصول إليه » .

ولقد كان من المحتم بعد ذلك أن يصحب هذه التطورات الثورية التي تحققت بها معظم المطالب التي تعلقت بها آمال العمال تطور في رسالتهم ولألا انعزلوا عن آمال أمهم وكفاحها . لذلك جاء في مقدمة أهداف التنظيم النقابي عند تعديل القانون رفع كفاية العمال الإنتاجية وتمكينهم من الإسهام في التطوير الصناعى ،  
(م - الخدمات المالية)

وأصبحت مهمتها بالنسبة لحقوق العمال هي صيانتها بعد أن تقررت . وفي رأبي  
— أن إضاعة المواد التي سبق شرحها في هذا الخصوص عند تعديل القانون قد  
وضعت النقابات أمام مسئوليتها التاريخية قانونا — وأصبح واجبها أن تبين  
في نظمها الأساسية الوسائل التي تعمل بها على تحقيق هذه الرسالة وتنظم الجهود  
في سبيلها .

ولإي جانب هذه الرسالة تمارس النقابات جميع أوجه النشاط التي تساعد  
على صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى والاجتماعى ،  
فهى تصون حقوقهم بالاتصال بأصحاب الأعمال لإزالة أسباب شكواهم  
بالمفاوضات وتقوم بالنقاع عن مصالحهم لدى السلطات العامة ، وتعتبر النقابات  
مثلة للمصالح المشتركة لأرباب المهنة التي تمثلها أمام القضاء ، فيجوز لها مباشرة  
الدعوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على  
الجرائم التي تلحق ضرراً بمصالحهم المشتركة وتمثيل العمال في المنازعات الجماعية  
أمام هيئات التوفيق والتحكيم على النحو المبين في الباب الخامس من قانون  
العمل .

وقد نصت ( المادة ١٦١ ) على أن للنقابات حق إنشاء صناديق الادخار  
وتكوين جمعيات تعاونية ونواد الرياضة والثقافة وإبرام اتفاقات للتأمين  
الاجتماعى وعقود العمل المشتركة وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية طبقاً  
للنظام الاساسى للنقابة العامة .

عزم جوار ممارسة نشاط نقابى خارج النقابات .

وقيل صدر القانون رقم ٦٢ / ١٩٦٤ صدر القانون ٣٢ / ١٩٦٤ بشأن  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة . غرم بمقتضاه على أعضاء النقابات المهنية أو  
المنظمات النقابية العمالية أو من كان لهم الحق في عضويتها إنشاء جمعية أو رابطة  
لممارسة نشاط تختص أو تقبص به تلك النقابات أو المنظمات ( مادة ١٣ ) ،  
ومقتضى هذا النص اعتبرت منحلة جميع الروابط والجمعيات المكونة من أعضاء

يجوز لهم الانضمام إلى النقابات المهنية أو العمالية . متى كان الغرض من قيامها ممارسة نشاط عما تختص به النقابات العمالية .

وحكم ( المادة ١٣ ) سائر الذكر لا يسرى على الروابط التي يكون كل أعضائها من لهم حق عضوية هذه النقابات لحسب بل يسرى أيضاً على الروابط والجمعيات التي يدخل فيها عدد من هؤلاء الأشخاص إلى جانب أعضاء آخرين ممن لا يجوز لهم الدخول في النقابات المهنية والعمالية .

ومن الطبيعي أن من حق العمال وأعضاء النقابات المهنية أن يستمروا في ممارسة النشاط الذي كانوا يقومون به في تلك الروابط والجمعيات المنحلة داخل إطار التنظيمات النقابية المهنية أو العمالية ، فالخطر الذي أوردته ( المادة ١٣ ) إنما ينصرف إلى قيام جمعيات وروابط مستقلة تمارس نشاطاً يمكن ممارسته داخل النقابات لكي تظل هذه التنظيمات وعا . لكل أوجه النشاط الداخلة في اختصاصها ، وقد أوضحت ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٢ / ١٩٦٤ حيث جاء في البند السادس عن الأحكام المستحدثة في القانون أن الحكمة من النص المشار إليه هو أن للنشاط النقابي ميدانه الخاص وقوانينه المستقلة أي أن المقصود هو تدعيم النشاط النقابي في الميادين التي كانت تلك الروابط والجمعيات تشترك معها فيه لتتركز كل الجهود في إطار تنظيم واحد .

على أن القانون رقم ٣٢ / ١٩٦٤ وإن منع قيام جمعيات وروابط من أعضاء لهم حق الاشتراك في التنظيمات النقابية أو المهنية التي يكون الغرض منها القيام بنشاط تختص به تلك النقابات ، فسوى في هذا الحكم بين النقابات المهنية والنقابات العمالية ، لم يمنع هذه القاعدة من المساواة عند النص على الجهة التي تقول إنها أموال هذه الجمعيات والروابط ، فنص في المادة السابعة من قانون الإصدار على أن تقول هذه الأموال إلى المنظمات النقابية العمالية دون المهنية بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العمل مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة التي تكفلها لأعضاء هذه الجمعيات والروابط صناديق الإعانات مسجلة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٥٦ / ١٩٥٠ .

أما بالنسبة للنشاط الرياضي ، فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة الثانية من

القانون ٣٢ / ١٩٦٤ على استثناء الهيئات العاملة في ميدان رعاية الشباب من أحكامه ، وعلى ذلك فإنه لا يسرى على الجمعيات التي تزاوّل نشاطا ينطبق عليه هذا الوصف أحكام ( المادة ١٣ ) .

### النشاط الثقافي والاجتماعي لل نقابات .

وقد أولى القانون النشاط الثقافي والاجتماعي للنقابات عنايته فنصت ( المادة ١٦٥ ) على أن يخصص من إيراداتها ٣٠ ٪ للجان الثقافية بنسبة ما جمع من كل منها للإلتحاق منها بمقرتها على شتّى العمال الصحية والثقافية والمهنية ، ٢٥ ٪ من هذا الإيراد للخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والمهنية المشتركة التي يستفّع بها معظم أعضاء النقابة العامة ، على أنه يجوز للنقابة تعديل هذه النسب بشرط الحصول على ترخيص بذلك من وزير العمل .

وسأعرض بإيجاز لدور النقابات في بعض المجالات على أن أتعرض للبعض الآخر في تفصيل أوسع في مكان آخر من هذا الكتاب :

#### ( ١ ) توفير المساكن الصحية :

يعتبر المسكن الصحي أحد الأركان الأساسية التي يقوم عليها مستوى المعيشة . فسواء حالة المسكن وعدم استيفائه الوسائل الصحية ومقومات الحياة يؤثر تأثيراً بالغاً في معنويات العامل وصحته وإنتاجه . بل وأيضاً في تكوينه الخلقي والاجتماعي .

وقد ساعد القانون رقم ١١١ / ١٩٦١ على تدبير الأموال اللازمة لمشروعات الإسكان التعاوني ، وينحصر دور النقابات في تنمية الوعي بالإسكان التعاوني ، والمساهمة في إنشاء أحياء تعاونية سواء بالمساهمة المادية بنصيب الأرباح المقررة أو بتنظيم الجمعيات والاستعانة بمدخرات العمال . وأيضاً المساهمة في الدراسات التي تساعد في تخطيط السياسة الإسكانية الشعبية أو التعاونية . مع الأخذ في الاعتبار — معدل الزيادة في عدد السكان في السنين المقبلة .



(ب) تنظيم حصول العمال وأسرهم على كافة الخدمات بواسطة الجمعيات التعاونية:

لا يمكن النفاذ أن تغفل أهمية الأجهزة التعاونية في تيسير الخدمات اللازمة للعمال وأسرهم خصوصاً في الميدان الاستهلاكي . وعليها أن تعمل باستمرار على خلق الوعي التعاوني بين الجماهير العمالية وتوجيههم ومساعدتهم في إنشاء الجمعيات التعاونية التي تمكنهم من مساعدة أنفسهم بأنفسهم . معتمدين على جهودهم وأموالهم الخاصة .

والحقيقة التي لا مراء فيها أن التعاون حدث يعقب قيام النقابة ويلازمها .. فالتعاون أداة تكميلية للحركة النقابية ، إنها وسيلة لتحقيق غاية واحدة وهدف واحد ، هو الارتفاع بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للعامل . ويمكن للنقابة تنظيم الاستفادة من النظام التعاوني بطرق مختلفة - فعمل على تأسيس جمعيات التعاون الاستهلاكية التي تخفف من أسعار الغذاء والكساء على وجه الخصوص.

والجمعيات التعاونية للسكان التي تجعل لإيجار المنزل عملاً ، أو تسعى إلى تمليك العامل مسكناً شامياً بنفقات مناسبة . وهناك الجمعيات التعاونية للعلاج ، والجمعيات التعاونية للإدخار أو للاقراض . ولاشك أن مثل هذه المزايا التي يمكن أن يحققها التعاون من شأنها أن تزيد في مجموع الدخول الحقيقية للعاملين .

ويعد المسؤولون في الدولة والمهتمون بتنشيط الحركة التعاونية على النقابات أمالاً كباراً في أن تسعى بمجد صادق إلى تنمية الوعي التعاوني بين العمال .

(ج) تنظيم أوقات الفراغ :

صدر قانون العمل بالقانون ١٩٥٩/٩١ وتضمن الفصل الثاني من الباب الثالث منه قواعد تحديد ساعات العمل ثم صدرت القرارات الاشتراكية اللاحقة حددت ساعات العمل باثنتين وأربعين ساعة في الأسبوع في الشركات الصناعية . وترتب على ذلك أن وقت الفراغ قد أصبح ناحية عامة في حياة العامل ، والنتائج التي تعود على العامل من استغلال وقت فراغه تنهض في الواقع بكل ركن

من أركان حياته . وقد بدأت بعض النقابات تدرك فعلا أهمية تنظيم وقت فراغ العامل ، فدأبت على إنشاء الساحات الرياضية والأندية الاجتماعية وقاعات الاطلاع .

ومطلوب من النقابات بذل المزيد في هذا الاتجاه ، على أن توضع هذه الأمان تحت إدارة فنية صالحة تعدها البرامج اللازمة التي يتوافر فيها التنوع والاستمرار وخدمة جميع الأعمار .

وتستطيع النقابة أن تنظم الرحلات الترفيهية وتقيم المعسكرات في أيام العطلات أو في موسم الاجازات ، ويجب أن يتسع نطاق هذه الخدمة فيشمل العامل وأسرته تشجيعاً للحياة الأسرية في محيط العمال ، ولكفالة مزيد من الارتباط بالمجتمع .

( د ) واجب القيام بالخدمات العامة لا يقتصر على الدولة وحدها :

إن مهمة القيام بالخدمات العامة مهمة قومية يجب ألا تقتصر على الدولة وحدها ويجب أن تقوم النقابات العمالية إلى جانب الهيئات والمؤسسات العامة بنصيب من هذه الخدمات ما استطاعت إلى ذلك سبيلا .

وفي ختام حديثنا عن دور النقابات في أداء الخدمات الاجتماعية للعمال نوجه إلى ضرورة تنسيق خطة الخدمات الاجتماعية بين النقابات وبعضها ، ثم مع الخطة العامة للدولة لتتلاقى ما قد يترتب على تركيز بعض الخدمات في مناطق معينة وقطاعات معينة دون الأخرى . وبذلك يتسع نطاق الخدمات الاجتماعية في أرجاء الوطن ، وتتسع قاعدتها . وسرعان ما تنعكس آثارها الطيبة زيادة في الإنتاج ، ورفاهية عامة للجميع .

**هل يسرى النفع العام دور النقابات ازاء مشاكل عمولات العمل والأجور ؟**

حدث تغيير جذري في الأسس التي تقوم عليها علاقات العمل نتيجة صدور القرارات الاشتراكية في يوليو ١٩٦١ والتي كان من شأنها تحويلنا من مجتمع

وأعمال بعيد كل البعد عن كفالة العدالة الاجتماعية إلى مجتمع اشتراكي يمرص على تحقيق الرقابة العامة لمجموع المواطنين .

ومن الطبيعي أن هذا التغيير الجذري في الأسس التي تقوم عليها علاقات العمل من شأنه أن يلقي بمشكلات جديدة على النقابات العمالية تضاف إلى مسؤولياتها التقليدية . ويتطلب بالتالي تغييراً عميقاً في الوسائل التي تنظم هذه العلاقات .

ففي مجتمع رأسمالي تسود وسيلة التوفيق والتحكيم على نطاق واسع لتخفيف العلاقات وحسم المنازعات بين طرفي الإنتاج . كما قد يلجأ العمال إلى المفاوضة الجماعية المطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه . . وقد فقدت وسيلة التوفيق والتحكيم الكثير من أهميتها في مرحلة تطورنا الحالي . . وقد يقال فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية أنه بصدور القرارات الاشتراكية التي فرضت - فيما فرضته - حداً أدنى للأجور ، والتي حددت أجور العاملين بالشركات والمؤسسات بغلق الباب أمام النقابات في الاجتهاد في بحث المسائل المتعلقة بالأجور ومستوياتها . . ولكن مثل هذا القول لا يمكن أن يكون صحيحاً على إطلاقه ، فهذه القرارات الاشتراكية ليست أبدية ، وليست صالحة في كل زمان ومكان ، ولكنها قابلة للتعديل حسب ما قد يتكشف عنه التطبيق العملي من أمور ، وحسب ظروف المجتمع المتغيرة المتطورة .

ولا ينبغي أن يغيب عن أذهان النقابيين أن المخالفة في المطالبة بزيادة الأجور ليس من المصلحة العامة ، وليس في مصلحة العمال أنفسهم إلا إذا تحققت زيادة محسوسة في حجم الإنتاج ، لأن ارتفاع الأجر إذا لم يسبقه أو يصاحبه حدوث زيادة حقيقية في حجم الإنتاج فإن ذلك يؤدي إلى عدم الإفادة من الزيادة الصورية التي قد تتحقق . بل على العكس يؤدي إلى حدوث ارتفاع تضخمي غير مرغوب فيه في مستويات الأسعار .

وفي تصوري أنه توجد بعض المسائل التي يمكن أن تنظمها الاتفاقات الجماعية في مرحلة البناء الاشتراكي التي نمر بها . ومن بين هذه المسائل - على سبيل

المثال - وضع مستويات للإنتاج . ووضع طرق لزيادة الكفاية الإنتاجية ..  
وتنظيم حالات الفصل بسبب المخالفات والتي ينص عليها القانون .. وتحديد عدد  
العمال المتدرجين في كل مهنة أو صناعة وكيفية تدريبهم .. وتنظيم نوبات العمل  
وأوقات الراحة للعمال .

إن على النقابات أن تقوم ببذل الجهود في سبيل استقرار علاقات العمل كي  
ينصرف العمال بكل طاقاتهم الخلاقة إلى العمل المضطرد من أجل التقدم ومن  
أجل غد مشرق بآس .

### مسؤولية النقابات تجاه خطة التنمية الاقتصادية :

إن تأميم المشروعات يعني تحويلها من الإنتاج لصالح فئة من الشعب إلى الإنتاج  
لصالح المجتمع . وإذا كان صاحب المشروع لا يسأل عن الطريقة التي يتصرف  
بها في إدارة مشروعه ما دام لا يخرج عن حدود القانون . فإن إدارة المشروع  
في النظام الاشتراكي هي الأمانة عليه والمسئولة عنه أمام المجتمع .

وعلى ذلك يجب أن تكون مقترحات الإدارة موضع ملاحظة شديدة في  
هذا النظام .

وهناك رقابة فنية كرقابة ديوان المحاسبات في تطبيق القوانين واللوائح المالية  
ورقابة وزارة الخزانة من ناحية استخدام الموارد ، ورقابة أجهزة العمل والإنتاج  
والأسعار وتقوم بها الوزارات المختلفة كل بحسب اختصاصها . وكل وسائل  
الرقابة لا تكفي . ما لم يكن هناك وازع للقائمين بالعمل على الإجلة وعدم  
عائفة القوانين .

والرتابة الفعالة على المشروعات المؤممة هي الرتابة الشعبية وخاصة رقابة العاملين  
بهذه المشروعات . فهم أقدر على الإحساس بنواحي النقص وبالأخطاء لأنهم  
يلبسونها أثناء عملهم . ويلبسونها فيما قد يستهلكون أو يحصلون عليه من خدمة .  
ويجب على أعضاء اللجان النقابية أن يتابعوا سير العمل في المنشآت التي يعملون

بها ومدى تقدمه ، وأمامهم أعضاء مجالس الإدارة ومنهم المنتخبون بواسطة العمال وهم حوالى نصف عدد أعضاء مجالس الإدارات الآن ، ويمكن أن يتدارسوا معهم مشكلات العمل والإنتاج ووسائل التغلب عليها سعياً للوصول إلى الأهداف المقررة في خطة التنمية .

### دور النقابة في رفع الكفاءة الإنتاجية .

إن النقابات العمالية تستطيع ممارسة مسؤولياتها القيادية عن طريق الإسهام الجدى في رفع الكفاءة الفكرية والفنية ، ومن ثم رفع الكفاءة الإنتاجية للعمال عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم الاستفادة الجدية صحياً ونفسياً وفكرياً من أوقات الفراغ والأجازات بما يساهم فى تحقيق الرضاية للجموع العاملة ... ( من الميثاق ) .

وهكذا تحدت علامات بارزة على طريق النقابة الجديد ، وبرزت مؤشرات تشير للهدف الجديد ، كلها توجه وتشير إلى دور النقابة فى رفع الكفاءة الإنتاجية .

فطريق النقابة لتحقيق الهدف يتحدد بوسيلتين هما :

أولاً : رفع الكفاءة : ويقصد بها خلق التجاوب الفكرى بين أهداف المجتمع ومفاهيمه وبين أهداف العاملين ، وتحقيق الانسجام حول هذه المفاهيم بالتوعية والتثقيف وبذلك يتأكد السلوك الرشيد من جماهير العمال تجاه مجتمعهم .

ثانياً : رفع الكفاءة الفنية : وتعنى بتوفير المهارات والخبرات المهنية لدى الأفراد ، وتنمية قدراتهم لتسد احتياجات المجتمع ومتطلباته من الحرفيين ، وملاحقة التطور السريع فى ميادين الإنتاج ومستحدثات الصناعة وإبتكاراتها والاستفادة بكل مايساعد على زيادة الإنتاج وتطويره . وبذلك تحدت المسئولية كاملة ، وحلت النقابة فى طورها الجديد بمسئولية رفع الكفاءة الإنتاجية

وأصبحت هناك حتمية منح النقابة من الحقوق والسلطات ما يعينها على التصدي لمسئولية زليخة الإنتاج وتطوره .

ولعل أبلغ تعبير عن دور النقابات في رفع الكفاية الإنتاجية ما أكدته الميثاق — دليل العمل الثوري — حين يقرر :

« إن ذلك التغيير الثوري في الحقوق العمالية لابد وأن يقابله تغيير ثوري في الواجبات العمالية ، إن مسؤولية العامل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج والتي وضعها المجتمع كله تحت إرادته .

لقد أصبحت مسؤولية العمل بأدوات الإنتاج التي يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشراف في الإدارة والأرباح مسؤولية كاملة في عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لا ينهي دور التنظيمات العمالية وإنما هو يزيد من أهمية دورها . إنه بعد هذا ويوسعه من مجرد كونها مقابلا لطرف الإدارة في عملية الإنتاج إلى الحد الذي يجعل منها قاعدة طبيعية في عملية التطور ، .

## الفصل الرابع

- التوفيق والتحكيم في منازعات العمل .
- قانون عقد العمل الفردى .
- الحد من الفصل التمسقى .
- تنظيم التوظيف والتخديم .
- معاشات إصابات العمل .
- قانون التأهيل المهني للعاجزين .





## التوفيق والتحكيم في منازعات العمل

يرجع تاريخ إنشاء نظام التسوية الودية لمنازعات العمل - في مصر - إلى عام ١٩١٩ إذ في هذه الفترة نهضت الطبقة العاملة وأحست بكيانها وتكتلت في سبيل النفع عن مصالحها وعمت البلاد الاضطرابات فقرر مجلس الوزراء في ١٨ أغسطس من السنة ذاتها تشكيل لجنة باسم « لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال » مقرها مدينة القاهرة بقصد التوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل المنازعات التي تقوم بينهم في جميع أنحاء البلاد .

وقد أُلغِيَ هذا النظام بسبب انتشار الصناعة وازدياد منازعات العمل . واستبدل به لجان محلية في المديريات والمحافظات وذلك بموجب القرار الصادر في ١٠ فبراير ١٩٢٤ وكانت قرارات هذه اللجان غير ملزمة لأي من الطرفين .

ثم صدر بعد ذلك الأمر العسكري رقم ٢٣٩ / ١٩٤٢ والذي أُنشئت بمقتضاه لجان جديدة للتوفيق في المحافظات والمديريات . وكانت قرارات هذه اللجان ملزمة للطرفين بعد اعتمادها من الوزير .

وبتاريخ ٧ يوليو ١٩٤٨ صدر القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ والخاص بالتوفيق والتحكيم .. وقد أخذ هذا القانون بنظام التحكيم الإجباري في بعض الأحوال . وظل اختيارياً في الأحوال الأخرى ، وقد كان هذا القانون يعطى على إجراءات مطولة الأمر الذي حدا بحكومة الثورة إلى إصدار المرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٨ وأهم التعديلات التي أتى بها هذا القانون هي .

١ - حذف القانون الفقرة (ب) من المادة الأولى من القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ التي كانت تنص على عزم سريانه على المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي وبذلك وسع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم ، وتلافى النفور بعدم الاختصاص التي كثيراً ما تسبب تطيل البت في المنازعات .

٢ — إعطاء مكتب العمل في كل جهة سلطة إحالة النزاع مباشرة إلى لجان التوفيق وإلزامه بتحويل أوراق الموضوع إلى رئيس اللجنة في ظرف أسبوعين لنظر النزاع . . وكان القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ ينص على إجراءات مطولة ومعقدة ولا يحدد مواعيد للفصل فيه .

٣ — تشكيل لجنة بصفة دائمة في كل محافظة أو مديرية من رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضائها رئيسا وعضوية مندوب ينتدبه مدير مصلحة العمل وآخر ينتدبه صاحب العمل الذي يتناوله النزاع أو من ينوب عنه ومثل العمال ومندوب عن الفرقة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل . ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ومندوب من نقابة لا يكون لها علاقة .

٤ — وجوب انتهاء لجنة التوفيق من نظر النزاع خلال شهر على الأكثر من تاريخ وصول الأوراق إليها ، ولم يكن القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ يتضمن أي نص يعين مدة معينة للاستهاء من نظر النزاع .

٥ — قيام لجنة التوفيق في حالة تعذر تسوية النزاع بإحالة مباشرة على هيئة التحكيم وكان القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ يقضى في حالة عدم نجاح لجنة التوفيق في حل النزاع بإعادة أوراق الموضوع إلى مصلحة العمل لتسولي بدورها إحالته إلى وزارة الشؤون الاجتماعية .

٦ — تعميم حق لجنة التوفيق في إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم وكان القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ ينص على إحالة بعض المنازعات دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم .

٧ — النص على جواز حضور المحامين مع الطرفين أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكاتب الفصل .

٨ — قرر القانون أن فصل ممثل أو ممثل العمال أو النقابة سواء أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو « هيئة التحكيم » لا يحول دون استمرارهم في أداء مهمتهم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم .

٩ - أجلز هيئة التحكيم إذا ما حكمت لصالح العمال أن تنضى بأن يتحمل صاحب العمل مصروفات الانتقال وإقامة مثل العمال أو النقابة .

ثم تعدلت بعض أحكام هذا القانون بالقانون رقم ١٩٥٧/٨ ثم صدر القانون رقم ١٩٥٩ / ٩١ وجاء في مذكرته الإيضاحية تعليقا على باب التوفيق والتحكيم في منازعات العمل ما يلي :

بسطت نظم وإجراءات التوفيق والتحكيم في منازعات العمل على نحو يحقق سرعة تسوية المنازعات . . فاكثرت بمرحلة المصالحة بتدخل مكتب العمل دون حاجة إلى مرحلة التوفيق بالنسبة لعمال المؤسسات التي تستخضع أقل من خمسين عاملا فإذا تعذر على المكتب تسويتها أحالها إلى التحكيم مباشرة . . وفي ذلك توفير للجهد والوقت .

أما بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملا فأكثر فقد استبعدت مرحلة التوفيق بمعرفة مكتب العمل وعليه أن يحيل النزاع مباشرة إلى لجنة التحكيم .

وبتاريخ ٢٥ نوفمبر ١٩٦٢ أصدر وزير العمل القرار ١٩٦٢/٩٧ بشأن تسوية المنازعات العمالية وديا .

وقد نص هذا القرار في مادة الأولى بأن ينشأ في وزارة العمل مجلس لتسوية المنازعات العمالية وديا يشكل على الوجه الآتي :

- |       |   |  |
|-------|---|--|
| رئيسا | { | (أ) وكيل وزارة العمل أو من يندبه .                     |
|       |   | (ب) مدير إدارة الأجور وعلاقات العمل .                  |
|       |   | (ج) ممثل للمحافظة المختصة .                            |
|       |   | (د) ممثل لأصحاب الأعمال مختاره الإدارة العامة للمؤسسات |
|       |   | أو الصناعات أو اتحاد الغرف التجارية حسب الأحوال        |
| أعضاء | { | (و) ممثل للاتحاد العام للعمال .                        |

ويعرض على المجلس المذكور جميع المنازعات العمالية التي يتعذر على مكاتب

علاقات العمل المختصة تسويتها بالطرق الودية ويتولى بحث أسبابه وتسوية بالطرق الودية وله في سبيل ذلك سماع أقوال كل من طرفي النزاع وتحقيق دفاعهم والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي يرى لزومها لها ( مادة ٢ ، ٣ ) .

وفصت المادة الرابعة منه على أن توصيات المجلس تصدر بأغلبية الآراء ، وعند التساوى يرجح الجانب الذي فيه الرئيس ، ولا تكون هذه التوصيات نافذة إلا إذا قبلها أطراف النزاع على أن يثبت ذلك في محضر يوقعه الأطراف .

وفي حالة إخفاق المجلس في تسوية النزاع تعاد الأوراق مرافقا لها توصيات المجلس إلى مكتب علاقات العمل المختص للاستمرار في الإجراءات التي يتطلبها القانون لحلّه وذلك في أية مرحلة يكون قد بلغها النزاع ( مادة ٥ ) .

وأخيراً فقد نصت المادة السادسة من هذا القرار على أن المجلس أن يعمد بكل أو بعض اختصاصاته إلى لجان عملية تشكل على الوجه الآتي :

رئيساً

١ — مدير منطقة العمل المختص .

٢ — مدير مكتب العمل المختص .

٣ — ممثل للحافظة المختص .

٤ — ممثل لأصحاب العمل .

٥ — ممثل النقابة العامة المختصة .

أعضاء

وقد نشر هذا القرار في الوقائع المصرية بتاريخ ١٢-١٢-١٩٦٢ وعمل به من تاريخ نشره

## قانون عقد العمل الفردى

كان قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ / ١٩٤٤ يستثنى من نطاق تطبيق أحكامه :

١ - الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد .

٢ - الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرجية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها في العمل الذي يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

٣ - أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملونهم فعلا .

٤ - الأشخاص الذين يشتغلون في مجال لا تدار بالآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل راسمالها عن ٣٠٠ جنيه ، وعمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه .

٥ - ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها .

٦ - موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون .

٧ - خدام المنازل ومن في حكمهم .

وفي ٨ ديسمبر ١٩٥٢ صدر قانون عقد العمل الفردى ، وبمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ قررت زيادة مكافآت نهاية الخدمة ، وألغى الأجازات السنوية ، وتوفير وسائل الانتقال للعمال الذين يعملون في أماكن لا تصل إليها المواصلات العادية . كما تقرره إلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من ٥٠٠ عامل بتوفير جميع وسائل العلاج بجانب الأطباء الإنصافيين والعمليات الجراحية بالمجان .

( ٦٢ - الخدمات الصالية )

وبدأ سريان قانون عقد العمل اعتباراً من التاريخ المذكور على عمال الزراعة ، ومنح العمال أجلات بأجر في بعض الأعياد والمواسم ، حددها القانون المذكور بسبعة أيام في السنة . وتقرر للعامل الحق في الحصول على نصف مكافأة نهاية الخدمة في حالة انقضاءه من العمل بعد مضي خمس سنوات من الخدمة . وتقرر لأول مرة ذلك المبدأ الهام الخاص بإعفاء الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام القانون المذكور من الرسوم القضائية . . وأن يكون نظرها على وجه الاستعجال تمكيناً للعمال من الحصول على حقوقهم وإعفاثهم من المصروفات القضائية والوقت الطويل الذي كان عليهم أن يتحملوه ، وكما يسببان ضياع حقوقهم .

#### « الحد من الفصل التعسفي »

وصدر القانون رقم ١٦٥ / ١٩٥٣ في ٩ أبريل ١٩٥٣ بإضافة المادة ٣٩ مكرراً إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ / ١٩٥٢ ، تضمنت لأول مرة تقرير حق العامل الذي يفصل بلا مبرر في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل من قاضي الأمور المستعجلة ، الذي خول الحق في الأمر بوقف التنفيذ وإلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل من تاريخ فصله .

ووضع القانون نظاماً للإجراءات بغية الإسراع في الفصل في الدعاوى المترتبة على فسخ عقد العمل بلا مبرر وتمكين العامل من الحصول على مبلغ التعويض في وقت قصير إذ أوجب على المحكمة أن تفصل في الموضوع على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة . كما قضى القانون بتحويل محكمة الموضوع سلطة القضاء بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الدافع إلى الفصل هو النشاط النقابي .

#### « تنظيم التوظيف والتخديم »

وفي ٢٦ مايو ١٩٥٣ صدر القانون رقم ٢٤٤ / ١٩٥٣ في شأن تنظيم توظيف وتخديم العاطلين أناح الفرصة لدراسة أسباب البطالة واتجاهاتها وبالتالي لرسم سياسة لعلاجها . ونظم هذا القانون تسجيل العاطلين في مكاتب التوظيف

والتخديم وأوجب على أصحاب الأعمال التبليغ عن الوظائف الحالية لديهم .  
والمؤهلات المطلوبة وحظر عليهم تشغيل العاطلين إلا إذا كانوا حاملين لشهادة  
التقيد في المكناب السائمة الذكر وبتقديم بيانات مفصلة كل ستة أشهر بعدد موظفيهم  
وعملهم وبالوظائف والأعمال التي خلّت وانشغل منها وأسباب عدم شغل الباقي منها .

#### « تشغيل العمال في المناجم »

وفي عام ١٩٥٨ صدر القانون رقم ٤ بتنظيم تشغيل العمال في المناجم والمهاجر  
لما رأى من أن أحكام قوانين العمل لا تحقق العدالة لمن يعملون في هذه الصناعة  
بتخصيص بعض الأحكام محصورة في ناحية إنسانية بفرض المحافظة على صحة  
وسلامة العمال .

#### « معاشات إصابات العمل »

ومن القانون رقم ٢٠٢ / ١٩٥٨ الخاص بالتأمين والتعويض عن إصابات  
العمل بفرض توحيد جهة التأمين عن حوادث العمل وأمراض المهنة في صندوق  
واحد - فبجانب تبسيط الإجراءات تعامل العمال وأصحاب الأعمال مع  
جهة واحدة هي مؤسسة التأمينات الاجتماعية - فإنه أدى إلى تحقيق العدالة  
والمساواة .. وقد تم به توسيع مجال التطبيق بحيث شمل كل من يشتغل لدى الغير  
بعد أن كان قاصراً على عمال الصناعة والتجارة وحدهم . كما أخذ القانون المشار  
إليه بنظام المعاش في حالات الوفاة والعجز المستديم الذي بلغت نسبته ٤٠ ٪  
أو أكثر بدلاً من نظام التعويض النقدي .

#### « قانون التأهيل المهني للعاجزين »

وصدر القانون رقم ١٤ / ١٩٥٩ الذي نص على إنشاء وتنظيم الهيئات  
والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني المختلفة لتمكين العاجز من استعادة  
قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو تأدية عمل مناسب لحالته . ونص على إلزام  
أصحاب الأعمال باستخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيّاً في حدود ٢ ٪  
من مجموع عدد عمالهم .





## الفصل الخامس

- قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها .
- مشاركة العاملين في الأرباح .
- مشاركة العاملين في الإدارة .
- تخفيض ساعات العمل .
- مضاعفة الحد الأدنى للأجور في الصناعة .
- القرار الجمهوري ٩٦ / ١٩٦٢ .
- القرار الوزاري ٩٦ / ١٩٦٢ .
- القرار الوزاري ٩٧ / ١٩٦٢ .
- القرار الوزاري ١١٣ / ١٩٦٣ .
- لائحة العاملين في الشركات والمؤسسات - القرار الجمهوري

١٩٦٢ / ٣٥٤٦



## « قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها »

وفي عيد الثورة التاسع صدرت قوانين يوليو ١٩٦١ المجيدة لإرساء الاشتراكية العربية على قواعد الكفاية والعدل . وبدأت بخلق قطاع عام يملكه الشعب تعود فائدته عليه وتكون مهمته تأدية الدور القيادي في فتح آفاق جديدة وتدعيم إمكانيات التوسع على أساس الصالح الوطني دون استغلال باعتباره وحدة اقتصادية مكونة من مجموع قوى إنتاجية تتعاون وتتضامن فيما بينها لتحقيق الاكتفاء الذاتي .

وتتكون قطاع عام قوى وقادر لجأت الدولة إلى نقل ملكية بعض الشركات إلى الدولة كما حدث بالنسبة لشركة بواخر البوطة الحديدية ومنشآت كبس القطر بمقتضى القانونين ١١٠ ، ١١١ / ١٩٦١ وتأمين البنوك وشركات التأمين وبعض الشركات والمنشآت بمقتضى القانون ١١٧ / ١٩٦١ ، وإسقاط الالتزام الممنوح لبعض الشركات وإنشاء مؤسسات عامة تقوم بأعمالها كما حدث بالنسبة لشركة ليبون بالاسكندرية بمقتضى القانون رقم ١٢٢ / ١٩٦١ وشركة ترام القاهرة بمقتضى القانون رقم ١٢٣ / ١٩٦١ . وكذلك بالإسهام في النظام الخاص فصدر القانون ١١٨ / ١٩٦١ بقرار مساهمة الحكومة في بعض الشركات والمنشآت المبيعة في جدول أرفق بالقانون الذى أوجب عليها أن تتخذ شكل شركات مساهمة عربية وأن تنضم فيها إحدى المؤسسات العامة التى يصدر بتحديداتها قرار من رئيس الجمهورية بحصة لا تقل عن ٥٠ ٪ من رأس المال .

وقد اتجهت القيادة الشعبية الثورية إلى خلق قطاع عام قادر يفرد التقدم في جميع المجالات ويتحمل المسؤولية في خطة التنمية مع وجود قطاع خاص يشترك في التنمية في إطار الخطة الشاملة لها من غير استغلال ، ولكي تتحقق سيطرة الشعب على كل أدوات الإنتاج للعمل على زيادة قاعدة الثروة الوطنية .

إن التضال الوطني للجماهير الشعب هو الذى صنع نواة القطاع العام بتصميمه على استرداد المصالح الاحتكارية الأجنبية وتأميمها وإعادتها إلى مكانها الطبيعي

والشرعى وهو الملكية العامة للشعب كله فى ذلك الإطار الذى قرره الميثاق بأن تكون الهياكل الرئيسية لعملية الإنتاج كالسكك الحديدية والطرق والموانىء والمطارات ومطارات القوى المحركة والسدود ووسائل النقل البحرى والجوى وغيرها من المرافق العامة فى نطاق الملكية العامة للشعب ، كما يجب أن تكون الصناعات الثقيلة والمتوسطة والصناعات المعدنية فى غالبيتها داخلية فى إطار الملكية العامة للشعب ، كما يجب أن تظل الصناعات الخفيفة بمنأى دائماً عن الاحتكار ، ويجب أن تكون التجارة الخارجية تحت الإشراف الكامل للشعب .

### مشاركة العاملين فى الأرباح :

وصدر القانون رقم ١٩٦١/١١١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٥٠/٢٦ بتخصيص ٢٥٪ من أرباح شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسمم الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٩٥٤/٢٦ الموظفين والعمال - على أساس توزيع ١٠٪ على الموظفين والعمال عند توزيع الأرباح على المساهمين طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ ( الذى قضى بتوزيع حصة الـ ١٠٪ المذكورة على العاملين فى الشركة بنسبة المرتب الإجمالى لكل منهم بشرط ألا يجاوز ما يخص الفرد الواحد ٥٠ جنيهاً وما يتبقى من التوزيع يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز ما خصه ٥٠ جنيهاً بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من حصة التوزيعين ٥٠ جنيهاً ) وتخصص ٥٪ من أرباح الشركات المذكورة للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقاً لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمالها وتخصص الـ ١٠٪ الباقية للخدمات الاجتماعية المركزية طبقاً لما يحدده قرار جمهورى .

### مشاركة العاملين فى الإدارة :

وصدر القانون رقم ١٩٦١/١١٤ بكيفية تشكيل مجالس الإدارة فى الشركات والمؤسسات التى أوجب تمثيل الموظفين والعمال فى مجالس إدارتها وذلك بأن يكون من بين أعضاء مجلس إدارة كل شركة عضوان ينتخبان ، أحدهما من الموظفين وآخر من العمال - فكان ذلك بداية الطريق لمشاركة العاملين فى مسئوليات الإدارة وحتى يكون لهم دور إيجابى فى زيادة الإنتاج .

وبعد متابعة مدى فاعلية مشاركة العمال في الإدارة بتطبيق أحكام القانون ١٩٦١/١١٤ وتقرير نتائجها أصدر السيد رئيس الجمهورية القوانين والقرارات الجمهورية أرقام ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤٨، ٢٤٤٩، ٢٤٤٩٠، ١٩٦٣ التي لم تستهف دعم فاعلية مشاركة العمال في مستويات الإدارة فحسب بل وقررت لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين ضمانات كفلت لهم تأدية مسؤولياتهم في حرية تامة ودون مؤثرات أو تهديدات سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة .

لقد قضى القانون الأول منها بزيادة عدد أعضاء مجلس إدارة الشركات إلى تسعة أعضاء يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون فيها على أن يتم انتخابهم بالاقتراع السري . ولقد استغلهم هذا القرار اصطلاح « العاملين في الشركة » ولم يفرق بين الموظفين والعمال .. تلك التفرقة التي لم يعد لها محل في المجتمع الاشتراكي وقد مد التشريع الجديد مدة العضوية في مجلس الإدارة من سنة واحدة إلى سنتين لما انضج من التجربة أن مدة السنة لا تكفي لاستيعاب الأعضاء المنتخبين لأعمالهم واشتراكهم الفعلي في تحمل المسؤوليات على أكل وجه .

ولتسكين الأعضاء المنتخبين من ممارسة واجباتهم بصورة إيجابية وفي مأمن من التعرض للاضطهاد أو الفصل صدر القانون ١٩٦٣/١٤٣ بتعديل قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة بحيث يستعمل انعقاد مجلس الإدارة مرة في الشهر على الأقل بعد أن كان المجلس ينعقد مرة كل ثلاثة أشهر ، أو على فترات طويلة تقوت الهدف من إشراك العاملين في الإدارة ولا تتيج لهم بقباعلمها متابعة مسؤولياتهم بوجه مناسب .

وقضى القرار الجمهوري ١٩٦٣/٢٤٤٨ بأن تنشأ في كل شركة لجنة أو أكثر لشئون الأفراد بقرار من مجلس إدارة الشركة من ثلاثة أعضاء من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين زليدة في صلاحياتهم و ضمان إشرافهم على شئون الأفراد التي تعني جمهور العاملين في الشركات .

كما أحاط القانون ١٩٦٣/١٤٢ أعضاء مجالس الإدارة للتحسين وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية بحماية خاصة تقرّر لأول مرة من الفصل التعسفي أو

الاضطهاد بأى صورة من صوره ، سواء كان فى صورة وقف عن العمل أو النقل أو توقيع أى جزاء - وذلك بنقل سلطة محاسبتهم إلى جهات التأديب القضائية بدلا من إجراءات الشركات فاكسبوا حصانة جديدة وأصبح للمحاكم التأديبية حق حسابهم .

### تخفيض ساعات العمل .

صدر القانون ١٣٣ / ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية . الذى ألزم المؤسسات الصناعية التى يصدر قرار بتحديد ما من وزير الصناعة بنظم تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً أكثر من ٢ ساعة فى الأسبوع . ولا يجوز للعامل أن يعمل فى أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها تشغيل العمال وقتاً إضافياً أو توظيف عمال يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة ، وأن يحدد وزير الصناعة عدد العمال الذين قد تلزم المؤسسات الصناعية المذكورة بزيادتهم نتيجة تطبيق أحكام هذا القانون وذلك لإتاحة الفرصة لتشغيل أكبر عدد من العمال العاطلين .

ومحافظة على دخول العمال الذين رتبوا حياتهم عليها وحتى لا يؤدى تنفيذ أحكام القانون رقم ١٣٣ / ١٩٦١ إلى تخفيض أجورهم التى كانوا يحصلون عليها سواء على أساس ساعات العمل التى كانوا يعملونها أو على أساسها مضافاً إليها أجور الساعات الإضافية التى استمروا فى الحصول عليها فترة طويلة - صدر القانون ١٧٥ / ١٩٦١ بإضافة حكم جديد إلى القانون ١٣٣ / ١٩٦١ قضى بالآلا يترتب على تخفيض ساعات العمل طبقاً لأحكام المادة الأولى من القانون ١٣٣ / ١٩٦١ تخفيض أجور العمال وعلى أن يأخذ حكم الأجر فى تطبيق أحكام ذلك القانون الأجر الإضافى الذى كان يحصل عليه العامل بصفة مستمرة خلال الستة الأشهر السابقة على ٢٨ يوليو ١٩٦١ .

### محافظة الحد الأدنى لموجود فى الصناعة :

وفى عام ١٩٦٢ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢ بشأن تحديد حد أدنى

لأجور العمال في الشركات التابعة للوحدات العامة الصناعية نص على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذي تجاوزت سنة ثمان عشرة سنة من أجر يوى شامل قدره ٢٥ قرشا اعتباراً من أول فبراير ١٩٦٢ .

وصدر القانون ١٠٢ / ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية المشار إليها في المادتين ١ ، ٨ من القانون ٢١ / ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل في هذه المنشآت ٢٥ قرشا اعتباراً من أول يونيو ١٩٦٢ .

#### القرار الجمهورى ٩٦ / ١٩٦٢ :

وصدر القرار الجمهورى ٩٦ / ١٩٦٢ بإضافة حكم جديد إلى القانون ٢٦ / ١٩٥٤ قضى بتخصيص بعض المبالغ المتحصلة من نسبة الـ ١٠ ٪ من الأرباح للتوزيع على العاملين في بعض الشركات التي لا تحقق أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأسباب لا ترجع إلى عدم الكفاية في التشغيل أو إلى تراخى العاملين في الشركة . ويكون التخصيص في كل حالة على حدة بناء على عرض الوزير المختص .

#### القرار الوزاري ٩٦ / ١٩٦٢ :

وفي طريق زيادة ضمانات الاستقرار للعمال في أعمالهم وكخطوة ثانية للحد من حالات الفصل التعسفى أصدر وزير العمل القرار ٩٦ / ١٩٦٢ في ٢٥ / ١١ / ١٩٦٢ بشأن العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال ، وقد ورد بهذا القرار الحكم الخاص بتشكيل لجنة ثلاثية مكونة من مدير منطقة العمل المختص ومن يمثل العمال ويمثل اصحاب العمل لتعرض عليها مقدمات حالات الفصل في المنشآت التي تستخدم ٥٠ عاملاً كثر لكي تبدي اللجان رأياً فيها قبل اتخاذ قرار الفصل .

وقد دل التطبيق العملي لهذا القرار على فاعليته في الحد من الإسراف في

فصل العمال إلى مدى بعيد في الحالات التي ينطبق عليها . ويؤيدنا في هذا ما أسفر عنه هذا التطبيق خلال الفترة من أول يناير ١٩٦٣ إلى آخر مايو ١٩٦٣ ، فقد بلغت عدد الحالات التي رأت اللجنة فيها أن الفصل لا يتفق وأحكام القانون ٥٣٦ حالة . استجابت الإدارة فيما لقرار اللجان بعدم الفصل في ٤٣٥ حالة أى بنسبة  $\frac{1}{4}$  ٨١ ٪ . وفي المدة من أول يوليو ١٩٦٣ حتى آخر ديسمبر ١٩٦٣ بلغت عدد الحالات التي رأت اللجنة فيها أن الفصل لا يتفق وأحكام القانون ١٢٥٥ حالة ، وافقت الإدارة على رأى اللجان في ١٠٤٦ حالة أى بنسبة ٨٣ ٪ . ولا شك أن البيان السابق يؤكد فاعلية هذه اللجان في الحد من حالات الفصل التعسفي .

#### القرار الوزاري ٩٧ / ١٩٦٢ :

وفي ٢٥ - ١١ - ١٩٦٢ صدر قرار وزير العمل ٩٧ / ١٩٦٢ بشأن تسوية المنازعات العمالية وديا وقضى بتشكيل مجلس لتسوية المنازعات العمالية وديا ، حقق نجاحا إلى مدى كبير .

#### القرار الوزاري ١١٣ / ١٩٦٣ :

وكخطوة في سبيل استقرار العمل وتحقيق تكافؤ الفرص في الاستخدام صدر القرار الوزاري ١١٣ / ١٩٦٣ ، الذي قضى بإلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر باستخدام العمال في بعض المهن والأعمال التي لا تحتاج إلى مهارات أو خبرات خاصة وفقاً لتواريخ قديم في مكاتب القوى العاملة . وفي سبيل تحقيق تكافؤ الفرص على مستوى المحافظة أنشئت مكاتب مركزية تتلقى طلبات التشغيل من المنشآت والمؤسسات وتقوم بترشيع العمال المقيدن بمكاتب القوى العاملة وفقاً لأسيطة التقيـد - وبدىء في تنفيذ هذا النظام في محافظتي القاهرة والإسكندرية وانحلت التدابير لتحسيسها في سائر المحافظات . وإن كان القرار ١١٣ قد بدأ بتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين



في بعض المهن العادية القليلة إلا أنه يعتبر وبحق تقطعة تحول في سبيل تحقيق العدالة بين سائر المواطنين في الحصول على حقهم الطبيعي في العمل المناسب لاستخدامهم .

ولن يمر وقت طويل حتى تتم الدولة وضع النظام الشامل الذي يتبع لكل مواطن حقه في العمل وحقه في الحياة بعد أن تهيء إمكانيات تحديد درجات الكفاية والمهارة للعاملين الفنيين .

### نوعمة نظام العاملين في الشركات والمؤسسات :

وصدر القرار الجمهوري ٣٥٤٦ / ١٩٦٢ بإصدار لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة سرت أحكامها بمقتضى القرار الجمهوري ٨٠٠ / ١٩٦٣ على العاملين بالمؤسسات العامة ، لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين وقضت على كل تفرقة بين الموظف والعامل واعتبرت الخبرة والدراسة المكتسبة مساوية للزهد العلمي وأخذت بمبدأ الاختبار كأساس للترقية ووضعت جدولاً أساسياً للدرجات كإطار عام تلتزم به جميع الشركات والمؤسسات بتحديد مرتبات العاملين فيها بما يتفق وأوضاعها في حدود الجدول المذكور - وراعت اعتبار المرتب لفئة الواحدة موحداً في جميع الشركات - كما عملت على إثارة الحوافز الفردية بالتشجيع المادي الجزئي بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية .

وافاد كان صدور هذه اللائحة أول خطوة حاسمة في سبيل تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص وتوحيد نظام المرتبات وشروط العمل بالنسبة لكافة العاملين . ولاهمية هذه اللائحة ستفرد لها فصلاً خاصاً في هذا الكتاب حتى يقف العاملون على ما احتوته من مكاسب لهم وما حققته من عدالة وتكافؤ الفرص .

كما صدر القانون ١٩٦٤/٤٦ بتعديل نظام العاملين في الحكومة بما يتمشى مع هذا الاتجاه وبحق التأمل في مستويات الأجور وشروط العمل الأساسية بين العاملين في الحكومة وبين العاملين في القطاع العام .

## لائحة العاملين في الشركات

### تعريف اللائحة :

مجموعة القواعد والأسس المتفق عليها لتنظيم العمل بين مجموعة من الناس في مكان وزمان معين .

### من تسرى عليهم اللائحة :

أولاً : العاملون بالشركات التابعة للوحدات العامة .

ثانياً : العاملون بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة ويصدر قرار جمهوري باخضاعها لأحكام اللائحة .

تقوم لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للوحدات العامة على مبادئ

### أهمها :

١ - إنهاء التفرقة بين العامل والموظف بحيث يخضع العاملون بالشركات لقانون وأحكام موحدة بالنسبة لمستوى العمل الذي يقوم به الفرد .

٢ - اعتبار الخبرة والدراية المكتسبة تساوي المؤهل العلمي في بعض الأحيان كأحد العناصر المطلوبة للعمل .

٣ - الأخذ بمبدأ التدرج في العمل وإفساح المجال لنوى المواهب للتدرج إلى مراكز أسمى إذا كانت خبرتهم وكفاءتهم تؤهلهم لذلك .

٤ - جعل الأقدمية بنسبة محددة في الدرجات الأدنى أساساً للترقية بعد أن كان الاختيار هو الأساس الوحيد للترقية .

٥ - وضع جدول أساس كإطار عام لوظائف والمرتبات على أن تقترح

كل شركة جدول الوظائف الخاصة بها ومرتباتهم بما يوائم أوضاعها في حدود الجدول الأساسي الوارد باللائحة .

٦ - اعتبار المرتب لكل فئة موحد في جميع الشركات على أن يترك لكل شركة أن تقترح تنظيم لأعمالها في حدود درجات هذا الجدول وإلغاء قواعد وتنظيم إعانة غلاء المعيشة .

٧ - إثارة الحوافز الفردية بالتشجيع المادي المجرى وذلك بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية حسب الأحوال لمن يؤدي خدمات متميزة أو يحوث تساعد على زيادة الإنتاج ... الخ

٨ - تقرير حق العاملين في العلاوات الدورية السنوية متى حققت الشركة أرباحاً أو حققت أهدافها ، وعدم منح هذه العلاوات إذا رأى مجلس إدارة الشركة أن الشركة لم تحقق أرباحاً وذلك حماية لها من التدهور المالي وحما للعاملين على الجد والعمل لتحقيق أرباح مستقبلاً .

٩ - إيجاد التناسق بين الشركات التي تتبع مؤسسة واحدة وبين الشركات في مجتمعاتها فتعتمد القواعد التنظيمية لكل شركة من مجالس إدارة المؤسسة المختصة ويقوم الوزير بدوره في إيجاد التناسق بين الشركات عن طريق اعتياده قرارات مجالس إدارة المؤسسات المختلفة .

١٠ - التزام معظم الأحكام الخاصة بتعيين موظفي الحكومة والمؤسسات العامة وغيرها من الأحكام الخاصة بهم بالشركات . حتى تكون اللائحة مرجعاً أساسياً يرجع إليه في كل ما يتعلق بالعاملين بالشركات .

وبذلك يمكن القول أن اللائحة الجديدة قد سارت خطوات واسعة نحو مساواة العاملين بالشركات بموظفي الحكومة في كثير من الأحكام ، وقد تأكد هذا التقارب بين الفئتين باتجاه النسيئة إلى سريان أحكام اللائحة على العاملين بالمؤسسات العامة مما لا يتبطل معه سريان أحكامها في المستقبل على موظفي وعمال الحكومة ، وقد كانت هذه الخطوات لازمة تمهيداً لمنع سياسة الدولة الاشتراكية ،

ومتحققاً للعدالة الاجتماعية ، وحماية للعاملين بهذه الشركات بوضع نظام ثابت وقواعد تنظيمية موحدة حتى يطمئن كل منهم على حقوقه ومستقبله ويعرف التزاماته وواجباته ، فينصرف لأداء عمله المنوط به بدقته وإخلاصه وإيساراً بأمانة في بناء المجتمع الاشتراكي العربي ولتتوافر الجمهور بصدق في الإنتاج والتصنيع بدلا من ضياع الوقت في بحث المنازعات والمطالبات بالحقوق المتنازع عليها .

ومهما كانت الاعتراضات التي وجهت إلى هذه اللائحة فإنه لا يمكن إغفال الأهداف الكبيرة التي تحققت ، وربما جاءت أغلب هذه الاعتراضات نتيجة لمحاولات التطبيق العملي لها والاجتهاد في تفسير أحكامها .

ولهذا فإننا في محاولتنا تفسير هذه اللائحة إلى حد ما وبما تقدمه من حلول لبعض من مصاعب التطبيق والمشكلات العملية التي تواجه القائمين على تنفيذها إنما نحس بأن من حق العاملين علينا أن تكون هذه المحاولة على الطريق مع الجمهور الأخرى حتى تنسى الوعي بين العاملين فيقفون على ما لم من حقوق ويلتزمون بما عليهم من واجبات ، إلى جانب عرض لأبواب اللائحة حتى نعم الفائدة .

### الطلب الرضائي للمؤسسة :

تنص المادة الثالثة من القرار الجمهوري بإصدار اللائحة على أن ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

وقد نشر هذا القرار في العدد ٣٠٢ من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٢/٢٩/١٩٦٢ وبالتالي يبدأ العمل بأحكام اللائحة اعتباراً من هذا التاريخ، ولما كانت أحكام اللائحة فيما يتعلق بالمرتبات والعلاوات والترقيات يتوقف تطبيقها على إتمام هذا التعادل وبالتالي فإن سريان أحكام اللائحة في هذا الشق يعتبر موقوفاً إلى أن يتم التعديل ولكن ليس معنى ذلك أن تلغى الشركات النظم والأحكام السارية فيها بالنسبة للعلاوات والترقيات استناداً إلى أن أحكام اللائحة غير معمول بها في هذا الشأن ، لأن القاعدة العامة تقتضي بأن لا إحلال حيث لا تكون قواعد النظم الجديدة

سارية بمعنى أن تظل أحكام النظم القديمة قائمة إلى أن يعمل بأحكام النظام الجديد. الذى يحل محله ، لأن استمرار الحياة فى الشركة يحتم ألا تجمد وضعها وتظل يدها بغير نظام يحكم العاملين فيها فى فترة ما - أياً كانت .

لذلك فإنه من وجهة النظر العادلة ترى استمرار الشركة فى العمل بنظمها فيما يتعلق بالاعلاوات والترقيات إلى أن تصدر القرارات المنشأة لها من السلطة المختصة ، خاصة وأن اللائحة لم تشمل على نص يمنع إجراء الترقيات أو منع الاعلاوات - ويؤيد هذا رأى - أنه صدرت تعليمات إلى الشركات التابعة للوحدات العامة لصرف المنح السنوية المستحقة عن عام ١٩٦٢ للعاملين بها .

ولوائح الشركات تصور روح الإدارة ونظرتها للعلاقة بينها وبين عمالها ، وتضمن لوائح العمل أهم القواعد المنظمة لعمليات العمل ، وتشمل شروط التوظيف وإجراءات التعيين وتحديد الأجر ومصروفات السفر وساعات العمل وقواعد الاجازات والخدمات التى تقدم للعاملين وواجبات العامل وإجراءات التأديب وغيرها من الأمور التى تؤدى معرفتها إلى استقرار العلاقات ، فإن معرفة العامل لنظام العمل بمصنعه يوفر الكثير من الوقت والجهد والمناقشات التى لا طائل منها .

وينص القانون على أن العامل أن يحصل على ما تضمنه اللوائح بالشركة من حقوق أو ما تضمنته القوانين أيهما أسخى بالنسبة له ، وتولى مجالس إدارة الشركات وضع اللوائح الخاصة بالعاملين فيها .

وفى الشركات التابعة للقطاع العام تنظم لائحة العاملين بهذه الشركات العلاقة بين الشركات وعمالها ، ويتولى مجلس الإدارة فى الشركة إصدار القرارات المنظمة للعمل فى حدود هذه اللائحة . واللوائح التى تصدرها مجالس الشركات التابعة للقطاع العام تعتمد من مجلس إدارة المؤسسة التى تتبعها هذه الشركات .

### أهم شروط صياغة اللوائح :

١- يجب أن تكون اللوائح مصاغة بلغة واضحة سهلة ، وأن يعطى ( ٧٢ - الوحدات المالية )

الاهتمام للعنى واللفظ مما حتى لا تخلق نفرات للتفسيرات أو التقييدات أو المساومة .

٢ - من الضروري الابتعاد عن الالتقاط ذات المعاني العامة أو المهمة أو التي تحمل أ كثر من معنى .

٣ - تعطى عناية وإقية لحقوق العامل فى اللائحة مساوية للعناية فى إبراز حقوق الإدارة .

٤ - ويجب أن تبرز اللائحة خطوط السلطة والمسؤولية للأعمال الرئيسية بحيث تتضح مسؤولية كل إدارة أو وحدة عن العمل المكلفة به .

٥ - ويجب أن ينظر دائماً للوائح على أنها أدوات الدفع والإنتاج وليست أدوات للتعقيد والتعطيل .

وإعلان اللوائح يجب أن يتم فى أماكن متعددة وظاهرة يسهل الرجوع إليها ويجب أن توطن الإدارة نفسها على إعادة النظر فى لوائحها ، كلما تطلبت ظروف العمل ذلك حتى يمكنها مساهمة التغييرات والظروف .

## « نظام العاملين بالشركات »

### الباب الأول - أظام عام :

مادة ١ - يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءاً متمماً للعقد العمل .

مادة ٢ - يجب أن يتضمن العقد المبرم بين الشركة والعامل النص على أن تعتبر أحكام هذه اللائحة والتعليقات التي تصدرها الشركة فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمماً للعقد المبرم بين الشركة والعامل .

مادة ٣ - تنفأ في كل شركة لجنة أو أكثر لشئون الأفراد وتشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها وتكون قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجع الجانب الذي منه الرئيس ، ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس المستخدمين بالشركة أو من يقوم بأعماله دون أن يكون له صوت محدود .

وينفأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون الأفراد . ويجب أن تشمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة ، وما دار من مناقشات والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي بنيت عليها ، ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ٤ - تختص اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل ونسب وإعارة وترقيات وعلاوات العاملين لغاية المستوى الذي يحده مجلس إدارة الشركة ، وهذا علاوة على ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون ومشاكل هذه الفئات .

#### الباب الثاني - تعيين العاملين :

مادة ٥ - يشترط قيسن يعين في الشركة ما يأتي :

١ - أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول التي تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

٢ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤ - أن يجتاز بنجاح الاختبارات التي قد يرى مجلس إدارة الشركة إجرائها .

٥ - أن تثبت لياقته صحياً بعمرة الجهة الطبية التي تحددها الشركة .

٦ - أن يكون حاصله على المؤهل العلمى أو الخبرة التى يتطلبها العمل .

مادة ٦ - يجوز تعيين موظفى الحكومة والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها فى وظائف الشركة بأجور تتجاوز مرتباتهم الأصلية فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركة التابعة لها بما لا يزيد على ١٠ ٪ من مرتباتهم إذا تم التعيين خلال سنتين من تاريخ تزكيم الخدمة .

مادة ٧ - فيما عدا من نص عليهم فى المادة السابقة ، لا يجوز التعيين رأساً فى وظيفة من الفئة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح الإنتاج ولا مكان الإفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة ، ويكون التعيين فى هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على طلب مجلس إدارة الشركة وموافقة مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٨ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس إدارة الشركة .

### الباب الثالث - المرتبات والمزايا :

مادة ٩ - مع عدم الإخلال بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢/١٩٦٢ يحدد أجر العامل عند تعيينه بالحد الأدنى المقرر بجدول ترتيب الأعمال .

مادة ١٠ - يجوز تقدير بدل طبيعة عمل العاملين بالشركة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص .

مادة ١١ - يجوز تقرير بدل تمثيل العاملين بالشركة وبحد أقصى قدره ١٠ ٪ من الأجر الأسمى وذلك وفقاً للأسس والقواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة .



على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة .

مادة ١٢ - يمنح العاملون الذين يعملون خارج الجمهورية الرواتب الإضافية التي يحددها مجلس إدارة الشركة على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة .

مادة ١٣ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يؤدي خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً تساعد على زيادة الإنتاج أو المبيعات أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة منه على أن يعتمد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة التي تتبعها الشركة إذا زادت المكافأة للعامل على ١٠٠ جنيه في السنة .

مادة ١٤ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح علاوة استثنائية واحدة خلال السنة المالية الواحدة للعامل الذي يبذل جهداً خاصاً يحقق للشركة ربحاً أو اقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوة العادية .

#### الباب الرابع - تقارير النشاط :

مادة ١٥ - ينشأ شكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلاً بعمله .

مادة ١٦ - يقسم عن كل عامل تقرير سنوى شامل لإنتاجه وسلوكه ويكون تقدير الكفاية بدرجة :

( ممتاز - جيد - مقبول - ضعيف )

مادة ١٧ - يوضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة .

مادة ١٨ - بعد التقرير كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ، ويعرض التقرير على لجنة شئون الأفراد لتقدير درجة الكفاية التي تراها .

مادة ١٩ - يحظر العامل المقدم عنه تقرير بدرجة مقبول أو ضعيف بهذا التقرير ويجوز توضيح أسباب هذا التقرير مشافهة ، وله حق التظلم من هذا التقرير في مدة لا تتجاوز أسبوعين إلى مجلس إدارة الشركة لبيت فيه .

ويجوز نقل العامل الذي يقدم عنه تقريران متساويان بدرجة مقبول أو ضعيف إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده ، وفي جميع الحالات إذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس إدارة الشركة .

### الباب الخامس - الترقيات والمعوقات :

مادة ٢٠ - تكون الترقية إلى وظائف الفئات من السادسة إلى الأولى بالاختيار على أساس الكفاءة ، على أن تؤخذ التقارير الدورية في الاعتبار ، فإذا تساوت الكفاءة يرقى الأقدم ، وفيما عدا هذه الوظائف من الفئات تكون الترقية بالأقدمية في حدود ٧٥ ٪ وبالاختيار في حدود ٢٥ ٪ من هذه الوظائف .

مادة ٢١ - يمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول مربوط الفئة المقررة لوظيفة أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر .

مادة ٢٢ - لا يجوز النظر في ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالاً إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة أو مدير الشركة على أن تبقى الوظيفة المذكورة شاغرة لمدة أقصاها ستة ، فإذا ثبتت براءته أمكن النظر في ترقيته إليها .

مادة ٢٣ - يجوز للسلطة المختصة بالتميين أن تصعد إلى أى عامل بها عمل أعلى وذلك لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتجديد .

ماده ٣٤ - يقرر مجلس إدارة الشركة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة إلى جميع العاملين في الشركة . وذلك في ضوء المركز المالي للشركة ، وما حققته من أهداف . كما يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة في الفئات العليا عنها في الفئات التي تقل عنها ، ويتعين في جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة ، وتمنح العلاوات الدورية السنوية في أول يناير من كل عام .

مادة ٣٥ - يشترط في الترقية أو منح العلاوة أن يكون العامل حاصلًا على تقدير مقبول على الأقل في متوسط التقارير الدورية لآخر سنة ، وأن يكون قد مضى على تعيينه في خدمة الشركة سنة كاملة بما فيها فترة الاختبار .

مادة ٣٦ - لكل عامل حق تقديم اقتراحات تتصل بنشاط الشركة ، ويجوز منح مكافأة للمقترح في حالة قبول العمل باقتراحه .

مادة ٣٧ - تكون الاختراعات التي يبتكرها العامل أثناء تأدية أعماله أو بسببها ملكًا للشركة في الحالات الآتية :

١ - إذا كان الاختراع نتيجة لتجارب كلف بها

٢ - إذا كان داخلًا في نطاق واجبات العمل .

#### الباب السادس - النقل والترتب والاعارة والبعثات :

مادة ٣٨ - يجوز نقل العامل أو ندبه من جهة إلى أخرى أو من عمل إلى آخر في المستوى ذاته سواء كان ذلك داخل الشركة أو إلى شركة أخرى ، ويتم ذلك بالنسبة لشاغلي الوظائف الرئيسية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في كل من الشركتين ، كما يجوز نذب العامل من مجلس إدارة المؤسسة المختصة ، وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٢٩ - تكون إعاره أى عامل بالشركة بموافقة الجهة المختصة بال تعيين ،  
وتكون مدة الإعاره عاماً واحداً قابلة للتجديد لمدة أقصاها ثلاث سنوات .

مادة ٣٠ - يصدر قرار من المجلس التنفيذي بنظام البعثات والأجازات  
الدراسية بالنسبة إلى العاملين بالشركات يتضمن على الأخص كيفية اختيار  
المبعوثين ومعاملتهم المالية وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم والضمانات التي  
تسكفل الاستفادة بهم في خدمة الشركة بعد عودتهم .

### الباب السابع - مواعيد العمل والأجازات :

مادة ٣١ - تحديد مواعيد العمل ( صيفاً وشتاء ) بقرار من رئيس مجلس  
الإدارة أو من ينيبه .

مادة ٣٢ - يعتمد رئيس مجلس إدارة الشركة نظاماً لإثبات حضور العاملين  
وانصرافهم .

مادة ٣٣ - يحدد مجلس إدارة الشركة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً  
لمقتضيات العمل .

مادة ٣٤ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً  
لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين ، وتدخل العطلات الرسمية ضمن مدة الإجازة  
إذا تخطتها .

مادة ٣٥ - يخضع مجلس الإدارة للقواعد الخاصة بالأجازات السنوية  
والأجازات المرضية والعرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة  
المؤسسة المختصة .

مادة ٣٦ - يحدد مواعيد الأجازات الاعتيادية حسب مقتضيات العمل  
وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختصة .

مادة ٣٧ - يجوز للعامل أن يطلب كتابة من الشركة تأجيل مازاد على ستة

أيام من إجازته الاعتيادية إلى السنة التالية لاستحقاقها إذا كانت مبررات الطلب وظروف العمل تسمح بذلك .

مادة ٣٨ - يجوز منح العاملين الذين يلتحقون بالعمل خلال العام إجازة اعتيادية بنسبة مدة خدمتهم بشرط أن يكونوا قد أمضوا فترة الاختبار المقررة.

مادة ٣٩ - يحرم العامل طلب الإجازة مئينا به مدة الإجازة المطلوبة وعنوانه خلالها على ألا يقوم بالإجازة إلا بعد موافقة مدير الإدارة المختص كتابة ، كما يحرم العامل عند عودته إقرارا بذلك .

مادة ٤٠ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية ، وإذا ثبت للشركة اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر كان لها أن تحرمه من أجره مدة الإجازة أو تسترد مادتته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة نظام العلاج الطبي للعاملين يراعى فيه أحكام القانون وطبيعة العمل وظروفه .

مادة ٤٢ - يحدد مجلس الإدارة شروط تمتع عمال الشركة وعائلاتهم بمزايا الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية التي تقدمها الشركة .

مادة ٤٣ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من اللجنة الطبية التي تحلها الشركة بعد توقيع الكشف على المريض . فإذا اضطر المريض لظروف قهرية إلى عرض نفسه على طبيب خارجي ، جاز لطبيب الشركة اعتداد الإجازة المرضية المقنونة بمعرفة الطبيب الخارجى إلا إذا لم يتم طبيب الشركة بزيارة المريض أثناء المرض ، وفي هذه الحالة تعتمد شهادة الطبيب الخارجى .

مادة ٤٤ - إذا تجاوزت مدة الغياب بسبب المرض مجموع الإجازات المرضية المستحقة للعامل ، حاز خصم مدة الزيادة من الإجازة الاعتيادية أو من المرتب طبقاً لتقدير الشركة في كل حالة .

مادة ٤٥ - العامل المخاط لمريض بمرض معد ويرى طبيب الشركة منهم من مزاوله أعماله ينقطع عن عمله المدة التي يقررها الطبيب ، ولا تحسب مدة انقطاعه من إجازته ويصرف مرتبه عنها .

مادة ٤٦ - تطبق في إجازات الحمل والوضع العاملة أحكام القانون ١٩٥٩/٩١ المشار إليه .

مادة ٤٧ - تسرى على العاملين بالنسبة لإجازات إصابات العمل وامراض المهنة الأحكام التي ينص عليها القانون رقم ١٩٥٩/٩٢ المشار إليه .

مادة ٤٨ - كل عامل لا يعود مباشرة بعد انتهاء مدة إجازته أياً كانت هذه الإجازة يحرم من أجره عن مدة غيابه . مع عدم الإخلال بحق الشركة في مجازاته إدارياً ، ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أن يقرر عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أعذاراً مقبولة .

مادة ٤٩ - يجوز لمجلس الإدارة منح العامل الراغب في أداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس إجازة ويحدد القرار الصادر بذلك مدة الإجازة وشروطها على ألا تمنع هذه الإجازة سوى مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل .

مادة ٥٠ - يصدر قرار من المجلس التنفيذي بالقواعد الخاصة بمصاريف الانتقال وبندل السفر بالنسبة للعاملين بالشركات .

## الباب التاسع - الرواميات والإجازات :

مادة ٥١ - على العامل مراعاة ما يأتي .

١ - مواعيد العمل .

٢ - عدم التغيب عن العمل إلا بإذن كتابي من رئيسه المسئول .

٣ - تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة وتخصيص وقت العمل الرسمي لأداء واجبه .

٤ - المحافظة على أموال الشركة وممتلكاتها عافيتها على أمواله الخاصة .

٥ — إبلاغ الشركة بكل تغيير يطرأ على حالتها الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

٦ — إبلاغ الشركة بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه .

٧ — عدم الاحتفاظ بأصل أى ورقة من الأوراق الخاصة بالعمل .

٨ — عدم الإنصاف بمعلومات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليقات خاصة ويظل الالتزام بالسكتين قائماً بعد انتهاء الخدمة .

مادة ٥٢ — يحظر على العامل :

١ — أن يجمع بين عمله وبين أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

٢ — أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو بدون أجر ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن خاص من رئيس مجلس إدارة الشركة وذلك في حدود القانون .

٣ — أن يراول باسمه الأعمال التجارية .

٤ — قبول أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بإيجابات وظيفته .

٥ — أن يشترك في تأسيس شركات تمارس نفس نشاط الشركة التي يعمل بها .

مادة ٥٣ — كل عامل يخالف أحكام هذه اللائحة أو التعليمات أو الأوامر الصادرة إليه من الشركة أو من رؤسائه أو يخرج على مقتضى الواجب في أداء عمله يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بالحق في إقامة الدعوى المدنية والجنائية عند الاقتضاء .

مادة ٥٤ — الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

- ٤ — الحرمان من العلاوات أو الترقى أو تأجيل العلاوات .  
٥ — الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها .  
مادة ٥٥ — يضع مجلس إدارة الشركة نظاماً داخلياً لتحقيق يكفل تهيئة الفرصة للعامل لإبداء أقواله فيما ينسب إليه .

### الباب التاسع - إنهاء الخدمة :

مادة ٥٦ — مع مراعاة أحكام القانون ١٩٥٩/٩١ المشار إليه تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

- ١ — بلوغ السن المقررة قانوناً ترك الخدمة .
  - ٢ — عدم اللياقة للخدمة صحياً .
  - ٣ — الفصل .
  - ٤ — الاستقالة .
  - ٥ — فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .
  - ٦ — الحكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
  - ٧ — الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة .
  - ٨ — انتهاء العقد بمحدد المدة .
  - ٩ — الوفاة .
- مادة ٥٧ — لا يجوز مد مدة خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا بقرار من مجلس الإدارة بشرط أن تدعو حاجة العمل إليه وتثبت إياقته طيباً .
- مادة ٥٨ — ثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من اللجنة الطبية التى تحددها الشركة وذلك مع عدم الإخلال بما ورد فى المادة ٨١ من القانون ١٩٥٩/٩١



المشار إليه ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازته المرضية والاعتيادية ، ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته .

مادة ٥٩ - على العامل الذي يرغب في الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أى قيد أو شرط مع مراعاة مهلة الإنذار القانوني ، وأن يستمر في تأدية عمله بانتظام خلال هذه المهلة .

مادة ٦٠ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي انتهت فيه خدمته ، على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحياً يستحق المرتب كاملاً أو منقوصاً لغاية تاريخ انتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو لإنهاء خدمته بناء على طلبه .

مادة ٦١ - إذا حكم تأديبياً على العامل وكان موقوفاً عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل .

مادة ٦٢ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة ، يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر شامل لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى عشرة جنيهات ، وذلك فضلاً عن مرتب الشهر الذي توفى فيه كاملاً والشهرين التاليين في المواعيد المقررة لصرف المراتب .

### الباب العاشر - أحكام استقالية وعقابية:

مادة ٦٣ - يضع مجلس إدارة كل شركة جدولاً بالوظائف والمرتبات الخاصة بالشركة في حدود الجدول المرافق ، ويتضمن الجدول وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها ، والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وتقييمها وتصنيفها في فئات .

ويعتمد هذا الجدول بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة ويكون المرتب المقرر لرئيس مجلس إدارة الشركة هو أعلى مرتب في الشركة .

مادة ٦٤ - تعادل وظائف الشركة بالوظائف الواردة في الجدول المشار إليه بالمادة السابقة خلال مدة لا تتجاوز ستة شهور من تاريخ العمل بهذا القرار .

ولا يترتب على حصول العامل على الأجر الذى يمنح له بالتطبيق لأحكام هذه اللائحة الإخلال بالترتيب الرئاسى للوظائف طبقاً لتنظيم الإدارى فى كل شركة ، ويصدر بهذا التعادل قرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة بناء على اقتراح مجلس إدارة الشركة ، ولا يسرى هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من المجلس التنفيذي ، ويمنح العاملون المرتبات التى يحددها القرار الصادر بتسوية حالاتهم طبقاً للتعادل المنصوص عليه اعتباراً من أول السنة المالية التالية ، ومع ذلك يستمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيها إعانة الغلاء ، وذلك بصفة شخصية حتى تتم تسوية حالاتهم طبقاً للأحكام السابقة . على أنه بالنسبة للعاملين الذين يتقاضون مرتبات تزيد على المرتبات المقررة لهم بمقتضى التعادل المشار إليه فيمنحون مرتباتهم التى يتقاضونها فعلاً بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه العامل فى المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

مادة ٦٥ - يتعين على مجلس إدارة الشركة أن يراعى عند تعاقب أحكام هذه اللائحة ألا يؤدى ذلك إلى أية زيادة فى النسبة المئوية للمصاريف الإدارية للشركة .

مادة ٦٦ - يجوز تعيين عاملين لأعمال مؤقتة أو عرضية سواء من المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب .

ويضع مجلس إدارة الشركة القواعد التى تسرى فى هذا الشأن مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب على أن تعتمد هذه القواعد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

## الفصل السادس

- مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام - القرار الجمهوري  
١٩٦٦/٣٢٠٩ .

- القرار الجمهوري ١٩٥٧/٦٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت  
التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية .

- القانون ١٩٥٩/١٩ في شأن مريان أحكام قانون النيابة الإدارية  
والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة  
والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة .

- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦١/١٢٣ بشأن تشغيل العمال في  
المؤسسات الصناعية .

- القانون ١٩٦٤/٣٤ بشأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل  
١٩٥٩/٩١ لرعاية العمال المرضى بالدرن والجذام والأمراض العقلية  
والأمراض المزمنة .

- القانون ١٩٦٢/١ بشأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة  
شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .

- قرار رئيس الجمهورية ١٩٦٥/٢٢٣١ في شأن تنظيم البدلات  
والأجور والمكافآت .

وأخيراً ؛ تعديل بعض أحكام نظام العاملين بالقطاع العام .



## ٥ مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام ،

٥ القرار الجمهوري ١٩٦٦/٣٣٠٩ ،

عملا بالمادة ٧ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام والتي تنص على أن : —

الرئيس الجمهورية أن يصدر قراراً بتنظيم جميع أوضاع العاملين في المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . صدر القرار الجمهوري ١٩٦٦/٣٣٠٩ وأخذ في الاعتبار ما يأتي :

### رفع مستوى أجهزته الدولة في ضوء :

١ - ما أخذته الحكومة على عاتقها من رفع مستوى أجهزة الدولة وتذليل الصعوبات التي تعوق تحقيق الخطة الاقتصادية وتوفير الإمكانات التي تؤدي إلى إنجازها .

٢ - تنفيذ التوصيات التي انبثقت عن مؤتمري الإنتاج والإدارة والتي تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية والإنتاج .

٣ - معالجة الثغرات ونقط الاختناق التي تكشف عنها التطبيق العملي للائحة نظام العاملين بالشرركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ .

### توسيع سلطات مجالس الإدارة :

وقد استهدف النظام الجديد تحقيق واستحداث ما يلي :

أولاً : توسيع سلطات رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية، والتدخل من نظام المركزية وتشمل ما يلي :

( م ٥ - الصلاحيات الهامة )

١ - إطلاق سلطاتهم في تعيين العاملين من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس الإدارة بعد أن كان يتم عن طريق القرار الجمهوري - أما العاملون بالفئة الثانية فيتم تعيينهم بقرار من الوزير المختص

٢ - ولهم حق المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية العامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو مخترعات تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو زيادة التصدير - ورفضت القيود التي ترد على حقهم في هذا الصدد .

٣ - رفع كافة القيود عن التشغيل الإضافي لإمكان زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف الخطة .

### تشجيع الحوافز الإيجابية لتحقيق أهداف الإنتاج:

ثانياً : تنمية وتشجيع الحوافز الإيجابية لتحقيق أهداف الإنتاج وزيادته وذلك بأن :

١ - أوجب وضع نظام للحوافز يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية المعادلة للإنتاج ومستوى الأداء .

٢ - ربط منح العلاوات السنوية وصرف بدل التمثيل بما يتحقق من أهداف .

ثالثاً : معالجة مشكلتي التهازل والتغيب دون إذن مع سرعة توقيع الجزاء وفاعليته .

للقضاء على ظاهرة التهازل أوجب النظام إيفاد طبيب من قبل الوحدة الاقتصادية لزيارة المريض في مسكنه ويكون قراره نهائياً ومنح سلطات واسعة لرؤساء مجالس الإدارة باعتبار ذلك إخلالاً خطيراً بواجبات العمل .

## رفع الكفاية الإنتاجية :

رابعا : رفع الكفاية الإنتاجية لزيادة الإنتاج بادخال نظام مراكز التدريب بالوحدات الاقتصادية واستحداث نظام المراقبة وتقييم الأداء بأن :

١ - أوجب وضع نظام مراكز التدريب بالوحدات الاقتصادية سواء بالنسبة للأفراد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم مع اختيار الاختصاصيين في التدريب من أكفأ العناصر .

٢ - أوجب وضع نظام المراقبة والمتابعة وتقييم الأداء وماتحقق من أهداف وفقا لمعايير محددة .

٣ - نص على وجوب وضع هيكل تنظيمي وجدول مقررات وظيفية وميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقا للخطة وحاجة العمل والإنتاج .

## تنظيم أوضاع العاملين .

خامسا : تنظيم أوضاع العاملين على ضوء التطبيق العمل للاتمة للملغاة ، وما تكشف عنه من ثغرات وقطع اختناق بأن :

١ - تيسير إجراءات تعيين العاملين ومنحها لرئيس مجلس الإدارة فيما عدا العاملين من الفئة الأولى الذين يتم تعيينهم بقرار جمهوري ، ومن الفئة الثانية من الوزير المختص .

٢ - أجاز تحديد أجر العامل بما يجاوز أول مربوط الفئة على ضوء الخبرات التي توافرت في العامل دون تطلب صدور قرار جمهوري بذلك .

٣ - تنظيم أوضاع العاملين بالقطعة أو بالعمالة على وجه يحقق زيادة الإنتاج ويوفر لهم الكثير من الضمانات ويحدد وضعهم الوطني .

٤ - تنظيم نقل العاملين وتدريبهم على وجه يوفر الحماية لهم ويحقق التقاطع العام نوافر الخبرات التي يحتاج إليها من الجهات الأخرى .

٥ - إجازة منح إجازة خاصة للزوج إذا رخص لزوجته بالسفر للخارج لأكثر من سنة إبقاء على الروابط العائلية وعملا على تحقيق المساواة بين العاملين بالتقاطع العام والعاملين المدنيين بالدولة .

٦ - تنظيم إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية أو إجازات دراسية أو بعثات تدريبية وفقا لاحتياجات العمل .

٧ - خول هذا النظام من تجاوز سن الخمسين من العاملين الحق في الحصول على إجازة سنوية لمدة شهر كامل .

#### حماية العاملين وحقوقهم :

سادسا : حماية العاملين وحقوقهم باستحداثات مجموعة من الضمانات الأساسية بأن :

١ - توسيع تشكيل لجان العاملين لتمثيل كافة العناصر .

٢ - قصر سلطة توقيع الجزاءات التي تزيد عن الخصم والإيقاف على المحاكم بعد أن كان توقيعها من اختصاص رئيس مجلس الإدارة ، وبهذا تتوافر ضمانات واسعة للعاملين .

٣ - تخويل العاملين لأول مرة حق طلب إلغاء قرارات الجزاءات أمام المحاكم الإدارية وما يصاحب هذا من ضمانات وحماية للعاملين .

٤ - إباحة التظلم من الجزاءات أمام مجلس إدارة الشركة باعتبار مسطرة أعلى ويكفل تشكيل المجلس حماية حقوق العاملين عند البت في هذه التظلمات .

٥ - حماية مصالح العاملين المحايين إلى المحسنة التأديبية أو الجنائية الجازر ترفيتهم بحجز إحدى الفئات الوظيفية لمدة سنة حتى لا يضاروا بطول إجراءات المحسنة .



٦ - منعا للتضارب في الفتاوى المتعلقة بشئون العاملين قصرت سلطة الإفتاء فيها على مجلس الدولة باعتبارها الجهة ذات الاختصاص الأصيل بشئون الفتوى .

٧ - تخويل العاملين حق التخلص من آثار العقوبات السابقة وبدء صفحة وظيفية جديدة لا تتأثر بما ارتكبه العامل من أخطاء في الماضي متى كان سلوكه في العمل يسمح بذلك باستحداث نظام لمحور العقوبات التأديبية .

#### مبدأ تكافؤ الفرص :

سابعاً : الأخذ بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بالنسبة للمتقدمين لشغل الوظائف بأن :

يقوم مجلس الإدارة بتحديد طريقة الإعلان عن الوظائف الحالية والبيانات الخاصة بالوظيفة وكذلك أحكام الامتحان عملاً على إتاحة الفرص المتساوية أمام الجميع المتقدمين لشغل الوظائف ومنعا من تداخل المصالح الفردية والأهواء .

#### المؤتمنة وتقييم الوظائف :

#### لائحة العاملين بالشركات :

كانت الشركات في ظل القطاع الخاص تقوم بتطبيق نظم وظيفية متعددة تتفاوت في مبادئها وأهدافها وترتكز في غالبيتها على المفهوم الشخصي في معالجة شئون الخدمة، الأمر الذي أدى إلى تباين واضح في أوضاع العاملين وقد ظهر هذا التباين بشكل كبير بعد أن قامت الدولة بخنق قطاع عام ضمت إليه الجزء الأكبر من وحدات الإنتاج في شتى المجالات .

ولما كان هذا التفاوت في المعاملة يتنافى مع أهداف المجتمع الاشتراكي في تحقيق العدالة وتسيمة الفرص المتكافئة لجميع العاملين فقد كان لزاماً أن تصدر لائحة موحدة تعمل على إزالة التفرقة بين طوائف العاملين في هذا القطاع ، ولذلك فقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ ، بلائحة العاملين بالشركات لتنظيم

شؤون العاملين من أجور وتمييزات وترقيات وتنقلات وغيرها تم أعقبه القرار الجمهوري رقم ١٩٦٦/٣٣٠٩ الذي عالج الثغرات وقاطع الاختناق وتمشى مع المرحلة الجديدة وذلك في ضوء ما تكشف عنه التطبيق .

#### العاملون بالمؤسسات العامة :

على أنه حتى ذلك الوقت كان العاملون بالمؤسسات العامة التي تشرف على هذه الشركات يعاملون بقوانين ولوائح مختلفة تفرق في معاملتهم ونظراً لأن طبيعة العمل بالشركات والمؤسسات التي تشرف عليها متشابهة ، والعاملون في كليهما يباشرون نفس التخصص الفني والاقتصادي المتعلق بشؤون الإنتاج ، ورغبة في إزالة الفوارق بين العاملين في قطاع واحد وتحمت ظروف واحدة لتحقيق أهداف مشتركة فقد روى ضرورة توحيد المعاملة لجميع العاملين في المؤسسات العامة والشركات التابعة لها .

وتحقيقاً لهذا الغرض صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٦٣/٨٠٠ بإصدار نظام العاملين بالمؤسسات العامة مقررأ سريان أحكام لائحة العاملين بالشركات على العاملين بالمؤسسات العامة ، وبذا تم توحيد النظم الخاصة بشؤون الخدمة وبأجور العاملين على نطاق القطاع بأكمله الذي أصبح يضم ٤٦ مؤسسة عامة تشرف على ٤٠٩ شركة ثم صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٦٦/٣٣٠٩ مكملاً لهذا التوحيد .

#### نظام تقييم الوظائف :

ومن أهم المبادئ التي أقرتها اللائحة الأخذ بنظام تقييم الوظائف ، وهو نظام متطور يعالج شؤون الخدمة على أسس موضوعية إذ يجعل من العمل الأساس الذي تقام عليه علاقة منطقية مع الأجر الذي يدفع لقاء أداء هذا العمل ومع مطالب التأهيل اللازمة لهذا الأداء .

وهذا يعني أن أجر الوظيفة يكون على قدر صعوبة وأهمية واجاباتها ومستوياتها وبذلك يتساوى الأجور إذا تساوت الوظائف في معدل صعوبة وأهمية

واجباها ومسئولياتها وتتفاوت بنسبة تفاوتها في هذه الصعوبة والأهمية ، ومن ناحية أخرى فإن الدراسة التحليلية لواجبات ومسئوليات الوظائف تهيئ إلى ما يتطلبه أداءها من معارف وخبرات وقدرات وصفات شخصية ينبغي توفرها فيمن يقوم بالأداء ، وبذلك يمكن وضع أنسب الأشخاص في الوظائف التي تؤهلهم قدراتهم للقيام بأعبائها ، وفي هذا ارتفاع بالإنتاجية وكفاية الأداء .

### الإطار العام لنظام تقييم الوظائف :

لكي يكون نظام تقييم الوظائف أداة فعالة في معالجة شئون العاملين على أسس سليمة ينبغي أن يسير في مراحل ثلاث متعاقبة هي :

١ - مرحلة إنشاء النظام : وهذه المرحلة تحدد واجبات ومسئوليات الوظائف وتوصف وصفاً تحليلياً دقيقاً يبرز مكوناتها حسب البناء التنظيمي ثم تقيم هذه الوظائف أي يحدد مستوى صعوبة وأهمية واجباتها ومسئولياتها بالنسبة لبعضها البعض ثم يحدد أخيراً المستوى المسالي الذي يتلاءم مع مستوى الصعوبة والأهمية .

٢ - مرحلة تنفيذ النظام : وفي هذه المرحلة تتم الملاءمة بين الوظائف وشاغليها على أساس توفر مطالب التأهيل فيهم ثم تمنح الأجور التي قدرتها للوظائف لشاغليها إذا ما تحققت صلاحيتهم لشغل هذه الوظائف .

٣ - مرحلة متابعة النظام : وهذه مرحلة دائمة تبقى بقاء النظام وفيها تنوأل الوظائف للدراسة والتحليل والتقييم للتأكد من بقاء صلاحية النظام ولإجراء التعديلات التي تحتتمها حركية الوظائف والعمل على تطوير النظام وتحسينه والوصول بنتائجه إلى أكبر قدر من البقاء والموضوعية لمواجهة الاحتياجات المتجددة .

### الخواصة ونمريك الخوافز :

ليست هذه أول مرة يذكر موضوع الخوافز كأساس لنشوء الإدارية والثورة الإنتاجية ، فقد سبق أن كان موضوع الخوافز حجر الزاوية في جميع المناقشات

التي دارت في مؤتمر الإنتاج وتوصياته ١٧ - ١٩ أكتوبر ١٩٦٥ ، وفي المؤتمر العام للإدارة وتوصياته ٣٦ - ٢٨ أكتوبر ١٩٦٥ ، والواقع أن استخدام الحوافز على أسس مدروسة من أكثر العناصر إيجابية في تقدم العمل في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية والإدارية . فإذا ما عرف العاملون أنهم يكافأون بما يبذلون من جهد وما يقدمون من عمل ، فلن يتوانوا في التفاني والإخلاص في زيادة الإنتاج ورفع مستواه . إلا أن ذلك ينبغي أن يترجم لهم في نصوص واضحة صريحة ، تفسر لهم الكيفية التي سيتم بها الوصول إلى تحديد الحوافز وتطبيقها بما يعود عليهم وعلى المجتمع في مجموعه بالفوائد والخير . وبما يرتفع به مستوى المعيشة لهم ولأسرهم وللوطن ولأبنائه الذين يعلقون الأمل ، كل الأمل ، فيما يمكن أن يحققه العاملون من تقدم في مجالات الإنتاج .

### أنواع الحوافز :

وقبل أن تعرض للأنظمة العاملين بانطلاق العام ، من حيث ما أوردته من نصوص تحاول بها معالجة موضوع الحوافز ، على أساس على يحرك اتجاهات العاملين وسلوكهم نحو الإنتاج وتحسينه ، نرد في إيجاز أنواع الحوافز التي يمكن تطبيقها في أي مجتمع من المجتمعات المالية . ولا شك أن كل نوع منها يتحدد بطبيعته حسب الهدف المرجو من تطبيقه ، وما يتوقع له أن يحققه من نتائج أو مزايا .

### الحوافز ليست وقفاً على النظم الرأسمالية .

وقد يظن البعض أن الحوافز وقف على النظم الرأسمالية ، حيث تكون الحوافز محركاً للنافسة . وأن المنافسة وحدها هي التي تدعو أو تسبب الإجابة ، وأنه بدون منافسة لا تكون إجابة - إقبالاً - الأفضل . وأن المجتمع الاشتراكي لا مجال فيه للنافسة ، وبالتالي فلا وجود للحوافز .

على أن القرض بعدم وجود المنافسة في المجتمع الاشتراكي خاطيء من أساسه فالمنافسة موجودة وإن كانت تختلف في طبيعتها وإطارها أو الجو الذي تحدث

فيه عن تلك التي تنقسم في النظم الرأسمالية . فهي منافسة بين المتساويين في الحقوق والواجبات ، على أساس من تكافؤ الفرص ، وتهدف إلى الصالح العام في المجتمع تعود إليه ثمارها ، لترفرف أعلام الزهامة ويرتفع مستوى المعيشة ، وليست منافسة المهتم والاحتكار والقضاء على الضعيف من جانب القوى ، وعلى الفقير من جانب الغنى. ولذا ، فالخوافز موجودة ، وليس الربح وحده حافز ، فالاعتراف بأهمية الفرد وذانيته وإنسانيته حافز ، ولذا فإن اهتمام الثورة بالخوافز ينبع من القيم الإنسانية التي تعتبر أحد الأصول الفكرية للاشتراكية العربية .

#### الخوافز فردية وجماعية :

والخوافز قد تكون فردية بمعنى أن ينصرف أثرها على الفرد نفسه وأسرته وأهله ، يعود عليه وحده وأسرته ما قد يحصل عليه من ورائها من نفع مادي أو معنوي أو روحي أو أدبي ، لا يشاركه في ذلك أحد من مجموع العاملين معه في وحدته الإنتاجية ، أو مجموعته التي ترتبط بالعمل معه في القسم أو العنبر أو العملية الواحدة أو خط الإنتاج الواحد .

وقد تكون الخوافز جماعية تنصرف أثرها على المجموعة كلها ، المرتبطة بها وبالعامل الموكل إليها وتستفيد منها مجتمعة أو قد تتحمل نتائجها السلبية معا ، وهي في جميع الأحوال يمكن اللجوء إليها إذا كان هناك ارتباط وثيق بين الأفراد عند قيامهم بإنتاج معين ، لا يمكن أن يتم إلا به ، وأن عمل كل واحد منهم يتأثر بما ينتجه الآخر أن يترتب عليه . وبالتالي فإن تهاون أو تقصير أو بطء أى واحد في المجموعة يؤثر عليهم جميعا . وممثلة العمل إذن في الإنتاج جماعية .

وعلى العموم فكل نوع منها له فوائده . فالخوافز الجماعية بلاشك تقوى روح التعاون بين المجموعة . وتدعو إلى توثيق عرى الارتباط بين أفرادها . وعلى المجموعة نفسها أن تتولى مراقبة أفرادها حتى لا يتخذ بعضهم من ذلك ذريعة للكسل معتمداً على النتيجة النهائية التي ستحصل عليها المجموعة .

ومن ناحية أخرى تنقسم الخوافز إلى إيجابية وسلبية ، فالأولى تكافؤ المجد

وثيب الحق . والثانية تعاقب الكسول وتصيب المخطئ . ولا تزر وازرة وزر أخرى .

ومن ناحية ثالثة فالحوافز مادية أو معنوية . والمادية تلك التي يحصل عليها العامل في شكل أجر أو علاوة أو ترقية أو خدمة عينية . والمعنوية هي تلك التي تخاطب روحه وعقله وإنسانيته . ومكاته في المجتمع . ودوره فيه . وتأثيره عليه .

وهي جميعاً ليست فيها أولويات بحيث نوجع نوعاً منها على الأخرى ، فالعامل يحتاجها جميعاً . وإن كانت الحوافز المعنوية والوطنية هي المحور الذي تدور حوله جهودات الدولة في النظم الاشتراكية في مراحل البناء والانطلاق .

#### الحوافز في اللائحة :

ولقد اعتبرت اللائحة أن الحوافز أساس وركيزة في محاولة خلق الجو الصعي الذي تتم فيه تحريك اهتمامات العاملين ودفع انطلاقتهم نحو الخلق والإبداع والإنتاج المثمر ، فأوردت في كثير من موادها أنواعاً مختلفة من الحوافز كما سيورد بعد عند ذكر نصوص اللائحة . وسنضرب في هذا المجال أمثلة لأنواع الحوافز التي وردت بها حسب التقسيمات التي ذكرناها فيما سبق .

#### الحوافز الجماعية :

أولت اللائحة لمجلس الإدارة أن يضع نظاماً للحوافز بما يحقق حسن استغلالها على أساس المعادلات القياسية المعادلة للإنتاج ومستوى الأداء . وهذه مسؤولية المجلس أن يضع الأساس العادل في الوقت الذي يكون من واجبه الرئيسي أن ينمي ويطور إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة الوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

وفي مجال الحوافز الجماعية المادية يربط مجلس الإدارة بين مبدأ منح العلاوة أو عزم منحها بالنسبة للعاملين وبين المركز المالي وما تحقق من أهداف في ختام كل سنة مالية . وإلى هذا الحد واضح أن تقرير منح العلاوة مرتبط بجهود العاملين جميعاً ، وتعاونهم في سبيل بلوغ المنشأة لأهدافها ، فإذا تقرر المنع تبدأ المادة في

تطبيق حوافز فردية ، فلا يتساوى الجميع في الحصول على هذه العلاوة . . . من شارك في الوصول إلى الأهداف ومن لم يشارك بل يكون المنح طبقاً لما يأتي :

١ - النسبة التي تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقدير ممتاز أو جيد .

٢ - نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .

« مادة ٣١ »

ثم تأتي المادة ٣٢ ، تؤكد إمكانية تطبيق الحافز الإيجابي الفردي وتمييز لمجلس الإدارة - في حدود الاعتبارات المخصصة للميزانية - منح علاوة استثنائية بصفة العلاوة الدورية للعامل إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربها أو اقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوة الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

وهذا فضلاً عن المكافآت التشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو أبحاثاً أو اقتراحات جديدة تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير « مادة ٣٠ » .

بل إن الاختراعات التي تصبح ملكاً المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، وذلك لأن العامل يتسكرها أثناء تأدية وظيفته أو بسببها . أو نتيجة تجارب كلف بها أو داخلة في نطاق واجبات عمله أو لها صلة بالشئون العسكرية . في جميع الأحوال يكون له حق في تعويض عادل يراعى في تقديره تشجيع البحث والاختراع .

« مادة ٨٦ »

إذن من حق العامل حسب هذه الحوافز أن يزيد دخله إذا زاد عمله ، والوسيلة حسب اللاتمة أن يحصل على العلاوة الدورية كاملة إذا حصل على تقدير ممتاز أو جيد ، ونصف علاوة إذا حصل على تقدير متوسط ، وعلاوة استثنائية إذا قدم جهداً خاصاً ، وهذا بالإضافة إلى المكافآت التشجيعية أو حقه في التعويض إذا قدم اختراعاً معيناً .

### الترقية بالاختيار :

ولا تقتصر الحوافز المادية الفردية عند هذا الحد ، بل إن قاعدة الترقية بالاختيار تمنح للمجتهدين أن يتقدموا إلى الأمام ، فالترقية إلى وظائف الفئات من السادسة وما يعلوها بالاختيار على أساس الكفاية . ولم تكتف اللائحة بهذا بل أوكلت لمجلس الإدارة أن يحدد نسبة للاختيار فيما دون ذلك ، بل ويجوز الوحدات الاقتصادية التي لها فروع أو أنشطة مختلفة أن تطبق هذه النسبة على العاملين في كل فرع أو نشاط على حدة طالما كان لسكل منها ميزانية محددة داخل ميزانية الوحدة . . وما يؤكد هذه القاعدة كما حافز أنه يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقدير جيد على الأقل في التقرير الدوري عن السنة الأخيرة « المواد ١٠ ، ١٢ ، ١٣ » .

هذا بعض من كل ما جاءت به اللائحة في الحوافز الإيجابية ، وأبواب التشجيع مفتوحة على مصراعيها ، وأطلقت اللائحة القيد الذي كان موضوعا فيما يتعلق بالمكافآت مثلا ، ولم تصبح مقيدة بقرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة إذا ما زادت عن مائة جنيه كما كان الأمر في اللائحة القديمة . بل نصت اللائحة القديمة على أن رئيس مجلس الإدارة يمكن أن يمنح المكافأة التشجيعية دون الرجوع إلى مجلس الإدارة .

### الحوافز السلبية « الزوائد » :

ولكن . . إذا كانت اللائحة تدفع بالعامل المجتهد إلى الأمام . ليزيد الإنتاج ويزيد الدخل . ويرتفع مستوى المعيشة . فإنها تقف بحزم في وجه المقصرين وتضرب بشدة على أيدي المهملين المستهترين . وتضع الضمانات من أجل الإنتاج وتحميه ، كما تحمي العاملين الجادين وتحافظ على حقوقهم ومكاسبهم . أما العامل المهمل تتخطاه العلاوات ويحرم من الترقية ويقف في مكانه ساكنا لا يتحرك إلى الأمام . ويتحرك زملاؤه إلى الأمام ويبقى هو لا يتقدم . ومن لا يتقدم يتأخر والواقع أن تأخير هذا العامل وبهذا المعنى لم تقتصر عليه اللائحة بل من الممكن



أيضا أن يتم تنزيله من وظيفته . وتخفيض أجره . إذا ثبت ضعفه بعد التحقق من ذلك .

فيجوز بقرار من مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلام مع استعداده . وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز تنزيله إلى وظيفة في فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يجاوز الربع . فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس الإدارة « مادة ٢٤ » .

بل إن النياب . وفي الأحوال وبالشروط التى جاءت بها الفقرة « ٧ » من المادة ٧٥ ، يعتبر أحد الأسباب المنتهية للخدمة . أى بالانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى . وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وذلك مالم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

هذا فضلا عن الحوافز السنية « الزوائد » الأخرى التى جاءت بها اللائحة كجزمات يمكن توقيعها على العاملين إذا أدخلوا بواجباتهم المنصوص عليها في الفصل التاسع من اللائحة والمقصود بها حماية العمل والمحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها وصيانة معداتها ومهمات وألاتها . وعدم الإخلال بمقتضيات أدائها الواضحة في المادة « ٥٦ » من اللائحة تفصيلا .

#### ضمانات تطبيق هذه الحوافز :

إن مازعته اللائحة من حوافز متعددة العاملين يتفق مع طبيعة مرحلة الانطلاق . التى يعتبر الإنتاج أحد ركائزها الأساسية . وكان فتح باب الأمل أمامهم بالمكافأة والترقي بمقدار إخلاصهم في العمل وتفانيهم فيه . وأيضا بما جاءت به من حوافز سلبية تمثل في مجازاة العامل الذى يتهاون في عمله أو يتكاسل في أدائه . إلا أن هذا الشكل التشريعى الذى جاءت به اللائحة يحتاج

إلى ثورة في التنفيذ بما يحق التفاعل التام بين العامل والوحدة الإنتاجية للوصول إلى زيادة مستمرة في الإنتاج .

وإذا كانت اللائحة قد أعطت لرئيس مجلس الإدارة سلطات ضخمة لتسيير الوحدة التي يشرف عليها . ومنها تلك التي تتيح له إمكانية توجيه الحوافز الإيجابية والسلبية للعاملين وتحريكها بما يتلاءم مع خلعهم لأهداف الإنتاج . واقضية عدالة وتكافؤ الفرص بينهم . بما يطمئن العامل المنتج أنه سيحصل فعلا على ثمرة مجهوده . ويدرك العامل المهمل أنه سينال جزاء إهماله . يحدونا الأمل ألا توجه هذه الحوافز لأي غرض آخر غير زيادة الإنتاج . لأن الخروج عن هذا الغرض يعتبر خطأ ترتب عليه نتائج عكسية . ويعتبر - إذا ما بدى أنه اتجه من اتجاهات أية وحدة إنتاجية - انحراف خطير ترتب عليه نتائج أخطر لعل أقلها أن يقضى على كل حافز لزيادة الانتاج بالمدى المطلوب لأنه يخفق بين العاملين شعورا باليأس وعدم العدالة الذي يولد السخط . وان نصل بهذا إلى مرحلة الكفاية التي نسعى إليها .

كما يجب في نفس الوقت ألا يكون هناك إحجام أو تهميب أو تردد في ممارسة هذه السلطات بحجة توخي الدقة الكاملة قبل إصدار قرار المكافأة أو الجزاء ظاهريا وعدم القدرة على تحمل المسؤولية حقيقة . ونصبح مجرد نصوص قانونية موضوعية في متحف التشريع لا تتحرك لمواجهة الغرض الذي وضعت من أجله .

وهنا نسعى إلى إيجاد نقطة ارتكاز يجب أن يصدر القرار على أساسها دون تسرع ودون تردد . والوصول إلى هذه النقطة ، ينبغي أن تشارك لجنة الاتحاد الاشتراكي واللجنة التنفيذية في معاونة مجلس الإدارة في عملية تقدير العاملين في المنشأة . وإن كانت اللائحة قد أعطت الاختصاص كاملا في توجيه حوافز الإنتاج إلى رئيس مجلس الإدارة . إلا أن روح التشريع تؤكد ضرورة إشراك التنظيمات الشعبية والعالية في هذا العمل .

### مشروع النظام الجبري للمحرف :

في مرحلة الإنجاز التي تمتازها الدولة حاليا جنت كافة الأجهزة في الدولة

حتى أعلى المستويات لكي تحقق الخطة وترفع مستوى الإنتاج إلى الحد الذي يحقق الخطة كاملة فسقطت الاجتماعات ونظمت المؤتمرات . بل إن العين الساهرة لرئيس الجمهورية أبت إلا أن يقعد مجلس الوزراء برأسته وحضور نواب رئيس الجمهورية والمتخصصين . كل ذلك ضمنا تنفيذ الخطة . ومن أبرز المشروعات التي تدرس بعناية لتخرج إلى حيز التنفيذ مشروع النظام الجديد للحوافز . وقد عدد المشروع قواعد تطبيق النظام الجديد في ج . ع . م :

أولا : أهمية تزايد فئات المكافأة بين صفار العاملين بقصد تشجيع إقبال الكثرة على التقدم بمقترحاتهم كما تستفيد الدولة لا من حيث عائد المقترحات لحسب . بل بسبب امتداد الوعي الاقتصادي وترشيد العمل من قاعدة عريضة .

ثانيا . أن حدود الابتكار أضيق مجالا من حدود الترشيح . فالابتكار يعتمد على استحداث الرأى واستنباط الجديد . بينما الترشيح يعتمد على الاقتباس والتحليل والتطوير . وهذا يؤدي مبدأ تزايد فئات الابتكار على وجه عام بالنسبة لفئات الترشيح .

ثالثا : نظراً لاتجاه الدولة إلى الحد من الدخول العليا رغبة في تضيق فوارق الدخل بين حدها الأدنى وحدها الأقصى ، فإن إطلاق حوافز العمل يقتضى من جانب آخر ضرورة تزايد دخول أعلى أفراد الدولة فكراً وابتكاراً ، رغبة في وجود المنافسة في هذا الاتجاه .

رابعا : إن قدرات ومهارات قوتنا العاملة ليست في نفس مستوى قوة العمل في الدول المتقدمة . ولكن هذا في حد ذاته سبب إضافي للاسراع في إيجاد مزيد من الحوافز ، بتطبيق نسب عالية من المكافآت ثم زيادتها بعد مرحلة معينة سواء في حدها الأقصى أم بإضافة مكافأة عن العائد غير المباشر للابتكار أو الترشيح .

خامسا : رغبة في تحديد الحد الأقصى لمكافأة الابتكار ومكافأة الترشيح ، فإن نسيئهما إلى الحد الأقصى لدخل الفرد يجب أن تكون مرتفعة في ج . ع . م . وهذه النسبة هي :

١ - خمسة آلاف جنيه حداً أقصى لمكافأة الابتكار العائد لا يقل عن ٢٠٠ ألف جنيه سنوياً .

٢ - خمسة آلاف جنيه حداً أقصى لمكافأة الترشيح لعائد لا يقل عن مليون جنيه سنوياً .

#### خطوات تنفيذ النظام الجديد :

حدد المشروع خطوات تنفيذ النظام الجديد لتشجيع الابتكار والترشيح  
كما يلي :

أولاً : تشكل بكل شركة أو مصلحة أو مؤسسة أو وزارة لجنة تسمى «اللجنة الإنتاجية» . تضم اللجنة أفراداً تعينهم الإدارة ممن يتصفون بالقدرة المناسبة ويتراوح عدد أعضاء اللجنة بين ٦ و ١٠ أفراد ، يتولون المسؤوليات الجديدة الناجمة عن إقرار هذه الحوافز ، بالإضافة إلى كل ما يتصل بالحوافز الفردية أو الجماعية المباشرة وغير المباشرة .

ثانياً : سلطات البت والتنفيذ بالنسبة للمكافآت تكون متدرجة .

ثالثاً : يكون إقرار صرف المكافآت كما يلي :

١ - مكافأة في حدود ٢٠٠ جنيه تصرفها لجنة الوحدة الإنتاجية بالاشركة أو المصلحة الحكومية باعتقاد رئيسها تصرف للعمل الذي يكون عائده عشرة آلاف جنيه للترشيح والأداء المتميز أو ٢٠٠٠ جنيه للابتكار سنوياً .

٢ - مكافأة في حدود ٤٠٠ جنيه تصرفها اللجنة الإنتاجية بالمؤسسة باعتقاد رئيسها أو من يفوضه الوزير ، تصرف للعمل الذي يحقق عائداً قدره ٢٥ ألف جنيه في حالة الترشيح أو خمسة آلاف جنيه في حالة الابتكار سنوياً .

٣ - مكافأة في حدود ١٠٠٠ جنيه تصرفها اللجنة الإنتاجية بالوزارة باعتقاد الوزير . تصرف للعمل الذي يحقق عائداً سنوياً قدره ١٥٠ ألف جنيه في حالة الترشيح أو ٢٠ ألف جنيه في حالة الابتكار .

٤ - مكافأة في حدود ٢٠٠٠ جنيه تصرفها اللجنة الوزارية المختصة بالاستعانة بجهاز يضمن نشر هذه الأفكار والمقترحات وتمعيمها . تصرف للعمل الذي يحقق عائداً سنوياً قدره ٣٥٠ ألف جنيه بالنسبة لترشيد .

٥ - مكافأة في حدود ٥٠٠٠ جنيه . يصرفها المجلس الأعلى للبحث العلمي ، تصرف للعمل الذي يحقق عائداً سنوياً قدره ٢٠٠ ألف جنيه .

ويلاحظ أن الحد الأقصى للكافأتين ( أى في حالة الابتكار والترشيد ) هو ١٠٠٠٠ جنيه .

#### الحوافز الادبية :

أما بالنسبة للحوافز المعنوية فإن المشروع حدد خطواتها فيما يلي :

أولاً : تمنح الدولة سنوياً أنواعاً وميداليات ذهبية لأفضل عشرة من المبشرين وأصحاب الأفكار الرشيدة وذوى المجهود الأمثل في الأداء ، مع منحهم بعض الامتيازات ذات الصلة المستمرة .

ثانياً : يقام معرض سنوى يضم أمثلة من الابتكارات وأفكار تطوير العمل التي تمت في أجهزة الدولة وشركاتها ، يعلن فيه عن التفوق والتقدير ليمثل عملية أعلام واسعة عن هذه الأفكار الجديدة .

ثالثاً : اتوعية والاعلام المستمرين عن كل فكرة أو ابتكار جديد . وإتماماً للفائدة فقد شرح المشروع الجديد المقصود : بالابتكار ، والأداء المتميز . والترشيد كآلاتي .

الترشيد : هو أفكار وآراء لتحسين أسلوب العمل ، وقد لا تكون هذه الأفكار والآراء جديدة أو مستحدثة .

الأداء المتميز : هو المثل الذي لم يسبق له نظير في الأداء المتأثر ، أو العمل

التواصل المخلص افتترات طويلة نسياً أو التغلب على عقبات غير عادية أو الشجاعة المتصلة بحالة طارئة أو عمل معين .

الابتكار : هو أى محاولة خلاقة للإسهام المبتكر الفريد في مجال العلم أو البحث أو التكنولوجيا يمكن تضمينه تحت عناصر التصميم أو الأقلة أو التطوير أو الاكتشاف .

« إنه كما بنينا السد العالي بالروح العالية إلى كل العالم  
يشيد بها . . . زى ما أدرنا القناة بالكفاءة العالية ، . . لازم  
هذه الروح تكون في كل مشروع وفي كل موقع ، عمل ، وعلى  
هذا الأساس نستطيع أن نتج . . . مقيش بديل البشر ولحاسة  
البشر . . . لازم نحرك حوافز البشر المادية والمعنوية . . حوافز . .  
كل إنسان لازم تتحرك ، الناحية الروحية والناحية المعنوية  
ثم ناحية الحافز المادى ، الناس مباحش طوب ، الناس مباحش  
آلات ، الناس عايزة الكلمة والتوجيه والمكافأة حتى يمكن  
أن تكون الكلمة الطيبة مقبولة . . وهذا نستقل . . الحوافز  
إذا وضعت في إطارها الاجتماعي الصحيح ، وبرت من  
الاستغلال ومظنات الاستغلال أكثر جدوى من كل أجهزة  
الرقابة . »

### جمال عبد الناصر

في مطلع العيد الرابع عشر الثورة .

ما تقدم يتبين أن الدولة قد راعت وهى بصدد إعداد النظام الجديد للعاملين في القطاع العام المبادئ التى قام عليها قانون المؤسسات وشركات القطاع العام والتي تكفل زيادة الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية عن طريق تنمية وتشجيع الحوافز الإنتاجية لدى العاملين بالقطاع العام وتوسيع سلطات رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية بما يكفل لهذه الوحدات تحقيق أهدافها واستحداث

في هذا النظام مجموعة من الكفالات والضمانات لم تكن موجودة من قبل حرصاً على استمرار العاملين في تأدية أعمالهم مطمئنين إلى حاضرم ومستقبلهم ومستقبل أسرهم .

لذلك نرى أنه إتماماً للفائدة وقد استعرضنا النص الكامل للقرار الجمهوري ١٩٦٢/٣٥٤٦ أن نذكر هنا النص الكامل أيضاً للقرار الجمهوري ١٩٦٦/٣٣٠٩ حتى يمكن لكل باحث أن يوازن ويحلل ويقيس مدى التقدم الذي حققته ثورتنا باستحداثها قوانين تقديمية تسير جنباً إلى جنب مع ثورتنا ضماناً وسنداً لحقوق العاملين وتبصيراً لهم للامام بواجباتهم حتى تتحقق الحلقة ونصل بمخاضات العاملين إلى أقصى حد .

---

## النص الكامل للقرار الجمهوري ١٩٦٦/٢٣٠٩

« بشأن نظام العاملين بالقطاع العام »

المريجة :

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور . .

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ في شأن توظيف الاجانب .

وعلى القانون رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٥٦ في شأن التفويض في الاختصاصات والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١١٢/١٩٥٨ في شأن التعيين في وظائف الشركات المساهمة بالمؤسسات العامة .

وعلى القانون رقم ١١٧/١٩٥٨ في شأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاکم التأديبية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩/١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاکم التأديبية على بعض موظفي المؤسسات العامة والشركات والجمعيات والمهيات الخاصة .

وعلى القانون رقم ٥٥/١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة بالجمهورية العربية المتحدة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٩١/١٩٥٩ الخاص بقانون العمل .

وعلى القانون رقم ١٢٥/١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة .



وعلى القانون رقم ١٣٣/١٩٦١ فى شأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية .  
وعلى القانون رقم ١٩٦٢/١ فى شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة  
شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .

وعلى القانون رقم ١٩٦٣/٥٠ فى شأن إصدار قانون التأمين والمعاشات  
لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٢٤ فى شأن الأمراض المزمنة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٤٦ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٥٤ فى شأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٦٣ فى شأن إصدار قانون التأمينات الاجتماعية .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٧٥ فى شأن إنشاء هيئة التأمين الصحى .

وعلى القانون رقم ١٦٩١/١١٧ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم  
والإدارة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/١٢٩ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للمسابقات .

وعلى القانون رقم ١٩٦٥/٤٤ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات  
والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها .

وعلى القانون رقم ١٩٦٦/٣٢ فى شأن المؤسسات العامة وشركات القطاع  
العالم .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٩/٥٥٧ بشأن سريان قرار مجلس  
الوزراء الصادر فى ٦ أبريل ١٩٥٩ فى شأن بيان إجراءات التنظيم الإدارى وطريقة  
الفصل فيه .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩/١٩٦١ فى شأن إنشاء المجلس الأعلى  
للمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦١/١٩٠٠ فى شأن سلطات الوزراء  
ومسؤولياتهم فى تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٢٥٤٦ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٣/٨٠٠ في شأن سريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٣/١٩٥٦ في شأن سريان أحكام القرار الجمهوري رقم ١٩٦٢/٢٥٤٦ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والقرار المعدل له .

وعلى القرار الجمهوري رقم ١٩٦٤/١٠٨٥ في شأن اختصاصات الإدارات المركزية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

وعلى القرار الجمهوري رقم ١٩٦٥/٢٣٣١ في شأن تنظيم البدلات والأجور .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٦/٦٩ في شأن تقييم مستوى الشركات .

#### قـرـر :

مادة ١ : تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام .

مادة ٢ : تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ١٩٦٢ / ٢٥٤٦ ، ٨٠٠ / ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ / ١٩٦٣ والقرارات المعدلة لها ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار .

مادة ٣ : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ؛ ويعمل به من تاريخ نشره .

## الباب الأول

### الفصل الأول

#### في الوظائف والتعيين والترقية :

مادة ١ - يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية هيكلًا تنظيميًا وجدول مقررات وظيفية وكذلك ميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقاً للخطّة تشمل الوظائف وقدراتها وعدد العاملين الذين تتطلبهم حاجة العمل والإنتاج

مادة ٢ - لا يجوز إسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بحسبة الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب إلا وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية أو مجلس إدارة المؤسسة مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب على أن تعتمد القواعد التي يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٣ - يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توظيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى قوائم الجدول الملحق بهذا النظام مع مراعاة أحكام القرار الجمهوري رقم ١٩٦٦/٦٢ المشار إليه .

#### شروط التعيين :

مادة ٤ - يشترط فيمن يعين عاملاً ما يأتي :

(١) أن يكون متمتعاً بحسبة الجمهورية العربية المتحدة أو جفنية إحدى الدول التي تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

(ب) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(ج) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

(د) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي نهائي أو بقرار جمهوري وذلك مالم تمض على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

(هـ) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التي قد يرى مجلس الإدارة إجرائها .

(و) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التي يحددها مجلس الإدارة ويجوز الإعفاء من شروط اللياقة اللازمة للتعين أو للاستمرار في العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

(ز) أن يكون مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجداول التوصيف ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية الإعفاء من بعض الشروط الواردة في الفقرات السابقة .

مادة ٥ - تعلن المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية عن الوظائف الخالية بها ويحدد طريقة الإعلان والبيانات الخاصة بالوظيفة بقرار يصدر من مجلس الإدارة وبالنسبة للوظائف التي تقرر شغلها بامتحان فيجب أن يتضمن الإعلان الأحكام التي يضعها مجلس الإدارة لذلك الامتحان .

مادة ٦ - يعين الناجحون في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة حسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان وتسقط حقوق من لم يدرك الدور للتعين بمعنى ستة أشهر من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التي مضى عليها أكثر من ذلك إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لاقضاء الشهور الستة الأولى وعند التساوي في الترتيب يكون لرئيس مجلس الادارة اختيار من يعين من بين المتساويين ويكون التعيين في الوظائف التي يتم التعيين فيها دون امتحان وفقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من مجلس الادارة بعد اعتقاد مجلس إدارة المؤسسة .

ماده ٧ - مع مراعاة أحكام المادتين السابقتين لا يجوز التعيين بوظائف المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة في الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها إلا في وظائف ذات فئات لا تتجاوز فئاتهم الأصلية وبمرتبات لا تتجاوز مرتباتهم الأصلية ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من رئيس الجمهورية .

أما العاملون الذين لم يتركوا الخدمة فيجوز نقلهم وفقاً لقواعد النقل المعتمدة في هذا الشأن .

#### سلطة التعيين :

ماده ٨ - فيما عدا من نص عليهم في المادة السابقة لا يجوز التعيين رأساً في وظيفة من الفئة السادسة فأ فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك 'صالح الإنتاج ولا يمكن الاستفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة . ويكون التعيين في وظائف حتى الفئة الثالثة بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بحسب الأحوال . ويكون التعيين في وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح مجلس الإدارة . أما التعيين في وظائف الفئة الأولى وما يعلوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية . وتعتبر الأقدمية في الفئة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل في فئة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

١ - إذا كان التعيين متضمناً ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الفئة السابقة .

٢ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعنيين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فإن تساوى قدم الأكبر سناً .

ماده ٩ - يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذي يقرره مجلس الإدارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين في وظيفة من الفئة الثانية أو ما يعادلها .

### فروع الترقية :

مادة ١٠ - تكون الترقية إلى وظائف الفئات من السادسة وما يعادلها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ التقارير الدورية في الاعتبار فإذا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم في الفئة المرقى منها : وفيما عدا وظائف هذه الفئات تكون الترقية بالأقدمية أو الاختيار في حدود النسب التي يحددها مجلس الإدارة .

ويجوز للوحدات الاقتصادية التي لها فروع أو أنشطة مختلفة أن تطبق هذه النسب على العاملين في كل فرع أو نشاط على حدة طالما كان لكل منها ميزانية مستقلة داخل ميزانية الوحدة . وفي جميع الأحوال يجب توافر اشتراطات شغل الوظيفة .

مادة ١١ - لا يجوز النظر في ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالاً إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو الجهة الإدارية الأعلى أو قسم إلى المحاكمة وفي هذه الحالة تعجز الفئة للعامل مدة سنة .

فإذا استطلال التحقيق أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانة العامل أو أوقعت عليه عقوبة الإنذار وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الفئة المرقى إليها ومنحه مرتبتها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل إلى التحقيق أو المحاكمة .

مادة ١٢ - لا تجوز الترقية إلا لوظيفة حالية بالميكمل التنظيمي للتوسعة أو الوحدة الاقتصادية ومدرجة بميزانياتها وفي الفئة الأعلى مباشرة بشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفياً لشروطها ، وتكون الترقيات لوظائف الفئات حتى الثالثة بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين ووظائف الفئة

الثانية لرئيس مجلس إدارة المؤسسة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بناء على اقتراح مجلس الإدارة المختص . ولوظائف الفئة الأولى وما يعطوها بقرار من رئيس الجمهورية ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول الفئة المقررة لوظيفته أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور الترقية .

مادة ١٣ - يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقدير جيد على الأقل في التقرير الدوري عن السنة الأخيرة .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير دوري واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من الترقية في العام المقدم فيه التقرير .

## الفصل الثاني

### في نظام التدريب :

مادة ١٤ - يضع مجلس الإدارة نظاماً لتدريب العاملين بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية سواء بالنسبة للأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم ، مع اختبار وإعداد الاختصاصيين في التدريب من أكفأ العناصر .

مادة ١٥ - تنشأ مراكز تدريب فنية في كل وحدة اقتصادية يعينها مجلس إدارة المؤسسة وذلك لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعاملين وإعداد الوحدة باحتياجاتها من الفنيين .

مادة ١٦ - يعتبر رؤساء مجالس الإدارة مسئولين عن انتظام التدريب وتطويره ، كما يعتبر اجتياز التدريب بنجاح شرطاً أساسياً للترقى .

## الفصل الثالث

### في لجانه شؤون العاملين وتقارير النشاط الدورية :

مادة ١٧ - تنشأ في كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتشكل بقرار من مجلس الإدارة من خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوحدات الاقتصادية وتجتمع بناء على دعوة رئيسها .

وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي منه الرئيس . ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت محدود .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ، ويجب أن تشمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي بنيت عليها ووقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ١٨ - تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة بالنظر في تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الفئة الثالثة ، هذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه الفئات . وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى الرئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها ، فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها إليه اعتبرت نافذة .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يمدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه اللجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا اقتضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيها نافذاً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع



اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً .

مادة ١٩ - ينشأ لكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به بما يكون متصلاً بعمله .

مادة ٢٠ - يحرر عن كل عامل تقرير دورى شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفايته بدرجة ممتاز - جيد - متوسط - دون المتوسط - ضعيف . وتعد التقارير على النماذج وطبقاً للأوضاع التى يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٢١ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الشاغلين لوظائف من الفئة الثانية وما يملوها .

مادة ٢٢ - يعد التقرير الدورى كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على لجنة شئون العاملين لتقرير درجة الكفاية التى تراها .

مادة ٢٣ - يخطر العامل بالتقرير المقدم عنه إذا ما قدرت كفايته بدرجة دون المتوسط أو أقل ، ويجوز مشافهته بأسباب هذا التقرير وله الحق فى التظلم منه كتابة خلال أسبوعين من إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل فى التظلم فى ميعاد لا يتجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره فيه نهائياً .

مادة ٢٤ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متساويان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداداته .

وإذا قدم عنه تقريران متساويان بدرجة ضعيف جاز تنزيله إلى وظيفة فى فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يتجاوز الربع . فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس الإدارة .

## الفصل الرابع

### في المراتب والأجور والبركات :

مادة ٢٥ - مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٧ ، من هذا النظام يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفئة التي يعين فيها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلم العمل .

ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك بالشروط والاضاح التالية .

( أ ) تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التي تزيد بها مدة خبرة العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل الوظيفة علاوة أو نسبة منها يحدد على أساس ما صرف من علاوات خلال هذه المدة .

( ب ) يكون الحد الأقصى للعلاوات التي تمنح وفقاً للبند السابق خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة .

( ج ) يكون تحديد الأجر على هذا الوجه بقرار من السلطة التي تملك التعيين .

ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة على أسس حصول العامل على الأجر المقرر لفئة وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر، فإذا لم يصل إلى هذا القدر منح جانباً من الأجر المقرر له أصلاً لا يقل عن بداية مربوط الفئة الأدنى مباشرة وإذا زاد إنتاجه على المعدل منح أجراً إضافياً عن هذا الإنتاج الزائد .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر من جاوزت سنة الثامنة عشرة من العاملين في المنشآت الصناعية عن بداية الفئة الحادية عشرة من الجدول للمرافق .

مادة ٢٦ - يمنح العاملون الذين خارج الجمهورية العربية المتحدة الرواتب الإضافية التي يصدر بها قرار من رئيس الوزراء .

مادة ٢٧ - يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين النخاضيين لأحكام هذا النظام البدلات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وفقاً للشروط والأوضاع المقررة لها

ولا يسرى هذا القرار إلا بعد اعتياده من الوزير المختص متى ثبت له أن المؤسسة أدر الوحدة الاقتصادية قد توافرت فيها الشروط والأوضاع المبررة لتقرير البدلات المشار إليها وأنها في حدود القدرة الاقتصادية المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

مادة ٢٨ - يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة . كما يجوز بقرار من الوزير المختص . تقرير بدل تمثيل لشاغلي وظائف الفئة الأولى والعالية والمعينين من أعضاء مجلس الإدارة . ويكون صرف هذا البدل وفقاً للأسس والقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الوزراء وذلك في ضوء الإمكانيات وما تحقق من أهداف في ختام كل سنة مالية .

## الفصل الخامس

### في نظام الحوافز وربط الأجور بالنتائج :

مادة ٢٩ - يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء . كما يجب تنمية وتطوير إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة للوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

مادة ٣٠ - يجوز في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو أبحاثاً أو اقتراحات جديدة تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير ، وتمنح المكافأة التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٣١ - يقرر مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وذلك في ضوء المركز المالي ومانعق من أهداف . كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة في الفئات العليا عنها في الفئات التي تقل عنها ويتعين في جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية من مجلس إدارة المؤسسة واعتماد قرار مجلس إدارة المؤسسة من الوزير المختص .

ولا يجوز منح العلاوة أو أية نسبة منها إلا بعد مضي سنة كاملة على التعيين أو على آخر علاوة دورية منحت ويكون المنح طبقاً لما يأتي :

( أ ) النسبة التي تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقدير ممتاز أو جيد .

( ب ) نصف النسبة سابقة الذكر للعامل الحاصل على تقدير متوسط .

وتمنح تلك العلاوة الدورية أو النسب التي تقرر منها في أول يناير من كل عام .

مادة ٣٢ - يجوز لمجلس الإدارة في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بفترة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً أو اقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج ، ولا يضر منح العلاوة الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية ولا يجوز منح العلاوة الاستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين .

## الفصل السادس

### في النقل والنزب والاعادة والبعثات :

مادة ٣٣ - يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة و وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ويتم ذلك بقرار من :

(أ) رئيس مجلس الإدارة ' أو من يفوضه إذا كان النقل من الأقسام التابعة لإدارة واحدة .

(ب) رئيس مجلس الإدارة إذا كان النقل من إدارة لأخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية نشاطها .

(ج) رئيس مجلس الإدارة بعد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالنسبة إلى العاملين الذين يشغلون وظائف حتى الفئة الثالثة إذا كان النقل خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(د) مجلس إدارة المؤسسة بالنسبة لشاغلي وظائف الفئة الثانية إذا كان النقل خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(هـ) مجلس إدارة المؤسسة واعتماد الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الفئة الأولى .

ويشترط لصحة قرار النقل في جميع الحالات ألا يفوت على العامل دوره في الترقية ما لم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٣٤ - يجوز نذب العامل للقيام مؤقتاً في إحدى الجهات المشار إليها  
( ١٠٢ - المحدثات المالية )

في المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى في نفس مستوى وظيفته أو في فئة واحدة أعلى منها ويتم التنب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه في المادة السابقة . وتكون مدة التنب سنة واحدة قابلة للتجديد .

مادة ٣٥ - تكون إجارة العامل بموافقة الجهة المختصة بالتعيين لمدة أقصاها ستان ، ويجوز بقرار من مجلس الإدارة تجاوز هذه المدة في حالة الإجارة الخارج إذا دعت ضرورة العمل إلى ذلك وتحمل الجهة المعار إليها بالالتزامات المالية المتعلقة بالمعار. وتدخل مدة الإجارة في حساب المعاش أو المكافأة ويجوز شغل وظيفة المعار بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودته . وتشرط موافقة العامل كتابة على الإجارة .

مادة ٣٦ - فيما عدا المكافآت التشجيعية المنصوص عليها في المادة ٣٠ من هذا النظام يسرى على العاملين الخاضعين له أحكام القانون رقم ١٩٥٧/٦٧ والقرار الجمهوري رقم ١٩٦٥/٢٢٣١ المشار إليهما .

مادة ٣٧ - يجوز إيفاد العاملين في بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد والنظم المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة . كما يجوز منحهم وفقاً للقواعد المذكورة إجازات دراسية . أما البعثات التدريبية فتم طبقاً لنظام الوحدة واحتياجات العمل بها بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة لهذا النظام .

## الفصل السابع

### في مواهب العمل والمجازات :

مادة ٣٨ - يستمد رئيس مجلس الإدارة نظاماً لحضور العاملين وانصرافهم .

مادة ٣٩ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل ومع حتم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٩٦١/١٣٣ .

ويمنح العامل الأجر الإضافي المقرر عن الساعات التي يعملها فيما يجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٤٠ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الأجازة إذا تخطتها .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالأجازات السنوية والأجازات المرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة المؤسسة المختصة، وتكون الأجازة السنوية لمدة أربعة عشرة يوماً (١٤ يوماً) بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة . وتزداد الأجازات إلى واحد وعشرين يوماً (٢١ يوماً) متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة . وتكون الأجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز سنة الخمسين أو لشاغل الوظائف من الفئة الثانية وما يعوها .

مادة ٤٢ - تحدد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . وفي هذه الحالة يجوز ضم مدد الأجازات الدورية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٤٣ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته السنوية ، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل أخرى كان الجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع علم الإخلال بالجزء التأديبي .

مادة ٤٤ - للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بها قرار من وزير العمل على ألا تزيد عن أحد عشر يوماً في السنة ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً أخرى عوضاً عنها .

مادة ٤٥ - يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من اللجنة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجي جزئاً للجنة الطبية المختصة اعتداد الأجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجي وفي جميع الأحوال يرفد طبيب من قبل الوحدة زيارة المريض على أن يكون قراره نهائياً مهما كان قرار الطبيب الخارجي ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل في منزله ولم يجدّه وجب على العامل أن يقدم عنده مقبولا . فإذا لم يقبل العنصر الذي يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر اللجنة الطبية المختصة جزأ حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب

ويجب على العامل أن يخاطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .

وفي جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالا خطيراً بأجابه يستوجب توقيع جزاء رادع .

مادة ٤٦ - تكون للعامل أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي .

( أ ) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٪ من مرتبه .

( ب ) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٥٪ من مرتبه .

( ج ) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٨٠٪ من مرتبه .

وفي حالة المرض للعامل أن يستنفذ متجمد أجازاته السنوية بجانب ما يستحقه من أجازات مرضية بشرط ألا تزيد الأجازة على ستة شهور .

وللعامل الحق بعد ذلك في امتداد الأجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بلا مرتب إذا قررت اللجنة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل الحق في أن يطلب تمديد الأجازة المرضية سواء بمرتب كامل أو غير كامل إلى أجازة سنوية إذا كان له وفر من الأجازات السنوية يسمح بذلك .



مادة ٤٧ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ١٩٦٤/٢٤ المشار إليه .

مادة ٤٨ - تمنح العاملة أجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ولا تدخل هذه الأجازة في حساب الأجازة السنوية أو المرضية .

مادة ٤٩ - إذا رغب العامل المريض في قطع أجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابي منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٥٠ - كل عامل لا يعود إلى عمله مباشرة بعد انتهاء مدة أجازته أيا كانت هذه الأجازة يحرم من أجره عن مدة غيابه مع عدم الإخلال بالحق في مجازاته إدارياً ومع ذلك لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أهداراً مقبولة .

مادة ٥١ - يمنح العامل أجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٢ - يجوز لمجلس الإدارة منح أجازة خاصة بدون مرتب للزوج أو للزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أو أكثر . ولا يجوز أن تتجاوز الأجازة مدة بقاء الزوج في الخارج على ألا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات في جميع الأحوال . ويجوز شغل الوظيفة بصفة مؤقتة لمدة تنتهي بانتهاء مدة الأجازة .

مادة ٥٣ - تطبق الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، ورئيس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات في الحالات التي تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر .

## الفصل الثامن

### في الرقابة والمتابعة :

ماده ٥٤ - يضع مجلس الإدارة نظاما للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقا لمعايير محددة .

## الفصل التاسع

### في واجبات العاملين وأعمال المنظومة عليهم :

مادة ٥٥ - يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليقات والقرارات المتبعة له وتنفيذها وعليه :

( أ ) تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .

( ب ) احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن كتابي من الرئيس المسئول . ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره إخلالا بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

( ج ) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التي يعمل بها .

( د ) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدقائر والملفات في الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

( هـ ) المحافظة على كرامة الوظيفة وأنها يسلك في تصرفاته مسلكا بتفوق والاحترام الواجب .

( و ) إبلاغ الجهة التي يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

ماده ٥٦ - يحظر على العامل :

(أ) أن يفشى الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(ب) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل أو ينزع الأصل من الملفات المختصة لحفظه ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً .

أن يجمع بين عمله أو أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

(د) أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو بدون أجر ولو في غير أوقات العمل إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة وذلك في حدود القانون ومع ذلك يجوز أن يتولى بأجر أو بغير أجر أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة أو المساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة قرى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة أو أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرأسمية التابع لها بذلك وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل .

(هـ) أن يراول الأعمال التجارية وبوجه خاص بأن تكون له مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يشارك في تأسيس منشآت تمارس نفس نشاط الجهة التي يعمل بها أو يكون له نشاط من أى نوع في مثل هذه الأعمال .

(ز) أن يقرض أو يقترض من وكلاء الجهة التي يعمل بها أو متعهد بها أو من لهم صلة بنشاطها .

(ح) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

( ط ) أن يجمع قوفاً لأى فرد أو لاية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إعضاءات لأغراض غير مشروعة .  
(ى) أن يشترك فى تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .

( ك ) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الإدارة .

## الفصل العاشر

### فى التقبى مع العاملين ونأؤبهم :

مادة ٥٧ - كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا النظام أو يفرج على مقضى الواجب فى أعمال وظيفته بماقأ تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء . ولا يعنى العامل من العقوبة استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر .

مادة ٥٨ - لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسيباً .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار والحصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهاً على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يجرى العقوبة .

مادة ٥٩ - الإجراءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ - الإنذار .

- ٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .
- ٣ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .
- ٤ - الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٥ - خفض المرتب .
- ٦ - خفض الفئة .
- ٧ - خفض المرتب والفئة معا .
- ٨ - الفصل من الخدمة .

مادة ٦٠ - رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيع الجزاءات المشار إليها في المادة السابقة على العاملين شاغل أدنى الفئات حتى الفئة التاسعة . كما يكون له توقيع الجزاءات المشار إليها في الفقرات من ١ إلى ٤ من المادة السابقة على العاملين من شاغل الفئات الأعلى . أما باقي الجزاءات فلا يجوز توقيعها إلا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة .

ويكون التظلم من القرار الصادر من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بتوقيع الجزاء أمام مجلس الإدارة . ويكون قرار المجلس في التظلم نهائيا وغير قابل للطعن فيه أمام أية جهة قضائية بالنسبة لجزاءات الإنذار والخصم من المرتب والوقف لمدة لا تجاوز خمسة عشر يوما .

أما بالنسبة لباقي الجزاءات والتي لا يكون قرار مجلس الإدارة فيها نهائيا فيكون التظلم منها أمام المحكمة الإدارية على ألا تقبل الطلبات المقدمة عنها راسا قبل التظلم منها على النحو المشار إليه في الفقرة السابقة وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم طبقا لما هو منصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم

مادة ٦١ - يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق وتحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم في توقيع الجزاءات التي يختص بتوقيعها رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٦٢ - لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالمادة ٦٠ وله إذا ألغى القرار أن يحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار .

مادة ٦٣ - استثناء من أحكام المواد ٥٩ ، ٦٠ ، ٦٨ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة الشركات النفاية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية .

مادة ٦٤ - إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله تعين عليه قبل أن يصدر قراراً نهائياً بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :

( أ ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيساً .

( ب ) ممثل العمال تختاره اللجنة النفاية .

( ج ) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية حسب الأحوال - أعضاء .

مادة ٦٥ - تتولى اللجنة المشار إليها في المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأيها فيها وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها ، وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزومها لها ، ويجب عليها أن تحرر محضراً ثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبقاً وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النفاية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٦٦ - كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافاً لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلاً بحكم القانون دون حاجة لامتخاذ أى إجراء آخر .

مادة ٦٧ - يشكل مجلس الإدارة لجنة التصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية التى تحددها اللجنة .

مادة ٦٨ - لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ويترتب على وقف العامل من عمله وقف صرف نصف مرتبه ، ويجب عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرر ما تراه فى نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملاً حتى تصدر المحكمة التأديبية قرارها فى هذا الشأن .

وعلى المحكمة التأديبية التى يحال إليها أن تقرر خلال عشرة أيام من تاريخ الإحالة صرف أو عدم صرف باقى المرتب .

فإذا برىء العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بعقوبة الإنذار صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من مرتبه .

فإن عوقب بعقوبة أشد تقرر السلطة التى وقعت العقوبة ما يتبع فى شأن صرف المرتب الموقوف صرفه .

فإن عوقب بعقوبة الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

ماده ٦٩ - كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائى يوقف بقوه القانون عن عمله مدة حيسه ويوقف صرف نصف مرتبه فى الحالة الأولى ويحرم من راتبه فى الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليعقر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئولية العامل التأديبية صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٧٠ - تسقط الدعوى التأديبية بمعنى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة وتتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة، وتسرى المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد انقضت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٧١ - لايجوز النظر في ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما على إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ - ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من أحد عشر يوماً إلى خمسة عشر يوماً .

٣ - سنة في حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً .

٤ - وفي حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لايجوز النظر في ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

٥ - وستين في حالة خفض المرتب أو خفض الفئة أو خفض المرتب والفئة معاً .

مادة ٧٢ - تحسب فترات التأجيل المشار إليها في المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تدخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٧٣ - تحصى العقوبات التأديبية التي توقع على العامل باقضاء الفترات الآتية :



(أ) ستان في حالة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة أيام .

(ب) ثلاثة سنوات في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة أيام .

(ج) أربع سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(د) ست سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى علدا عقوبة العزل أو قرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا إلى ملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه . ويترتب على عو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل ، وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

### الفصل الحادى عشر

#### الوجاهة إلى الاستقراع

ماده ٧٤ - تسرى أحكام الإحالة إلى الاستيداع المطبقة في شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الخاصين لأحكام هذا النظام .

### الفصل الثانى عشر

#### فى إنهاء الخدمة :

ماده ٧٥ - تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

( أ ) العاملون الذين تقضى قوائين المعاشات والتأمينات الاحتياطية ببقائهم لمدد أخرى فيستمررون إلى نهاية هذه المدّة .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد عن الستين وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيستمررون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة إذا كانوا قد تجاوزوا سن الستين .

٢ - عدم الياقة للخدمة صحياً .

٣ - الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار من رئيس الجمهورية .

٤ - الاستقالة .

٥ - فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

٦ - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة الحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

٧ - الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحسالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

٨ - انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرض .

٩ - الوفاة

مادة ٧٦ - لا يجوز مد مدة خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها ستان و بقرار من رئيس الوزراء فيما يتجاوز هذه المدة .

مادة ٧٧ - تثبت عدم الياقة للخدمة صحياً بقرار من اللجنة الطبية المختصة

ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته .

مادة ٧٨ - العامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبوله الاستقالة . ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة تقريراً رجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك . فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل .

مادة ٧٩ - يجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المبين في الفقرة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٨٠ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذي تنتهى فيه خدمته على أنه في حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحياً يستحق المرتب كاملاً أو منقوصاً لغاية تاريخ انتهاء أجازته المرضية والاعتيادية أو خدمته بناء على طلبه وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها، وفي حالة إنهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة بقرار من الوزير المختص يستحق العامل تعويضاً يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٨١ - إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه بالحكم ما لم يكن موقفاً عن العمل . ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من المرتب إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٨٢ - إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب

شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى عشرون جنيا . كما يصرف مرتب العامل كملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٩٦٢/١ المشار إليه .

## الباب الثاني

### فى الرعاية الطبية :

مادة ٨٣ - يضع مجلس الإدارة نظاما للكشف الطبي والعلاج ، يراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه ، ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية على أن يعتمد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إداره المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

مادة ٨٤ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق فى شأن العاملين المدنيين بالدولة .

## الباب الثالث

### أنظمة عامة :

مادة ٨٥ - تعتبر القواعد والتعليمات التى تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمماً لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٨٦ - تكون الاختراعات التى يتسببها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وذلك فى الحالات الآتية :

- ( أ ) إذا كانت نتيجة تجارب كلف بها .
- ( ب ) إذا كانت داخلة فى نطاق واجبات عمله .
- ( ج ) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

وفي جميع الأحوال يكون العامل الحق في تعويض عادل يراعى في تقديره  
تجميع البحث والاختراع .

مادة ٨٧ - ينقل إلى الفئة الممتازة المنصوص عليها في الجدول المرفق رؤساء  
مجالس إدارة المؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها ونوابهم الذين  
يحصلون وفقاً لقرار التعيين على أجر سنوى يعادل الأجر المقرر لهذه الفئة  
وينقل إلى الفئة العالية المنصوص عليها في الجدول سائر الذكر رؤساء مجالس  
إدارة الوحدات الاقتصادية ونوابهم الذين يحصلون وفقاً لقرار التعيين على أجر  
سنوى يقل عن أدنى راتب الفئة الممتازة .

كما ينقل إليها مديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقاً لقرار تعيينهم على أجر  
سنوى لا يقل عن أول مربوط تلك الفئة وينقل إلى الفئة الأولى المنصوص  
عليها في الجدول سائر الذكر رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية  
ومديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقاً لقرار التعيين على أجر سنوى يقل عن أول  
مربوط الفئة العالية .

كما ينقل للفئة الأولى المنصوص عليها في الجدول العاملون من الفئة الأولى  
بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية ويرفع الأجر السنوى إلى أول مربوط هذه  
الفئة بالنسبة لمن يتقاضى منهم أجراً سنوياً يقل عن هذا المربوط .

ويحدد الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وظائف  
الفئة الأولى بالمؤسسات أو الوحدات الاقتصادية التي ترفع إلى الفئة العالية من  
يتقاضى شاغلوها مرتباً أساسياً لا يقل عن ١٥٠٠ جنيه سنوياً . ولا يسرى هذا  
القرار إلا بعد التصديق عليه من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون  
التنفيذية .

وفي جميع الأحوال يحتفظ العامل الذى جاوز نهاية مربوط فئته بما كان  
يتقاضاه من الفئة المنقول منها بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه  
في المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

(م ١١ - الحدسات العالية)

مادة ٨٨ - يضع مجلس الإدارة الحدود الدنيا لمدة الترقية إلى الفئة الواردة  
بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن ستين للترقية حتى الفئة الثالثة وسنة واحدة  
للفئة الثانية .

مادة ٨٩ - لا يترتب على حصول العامل على الأجر الذي يمنح له بالتطبيق  
لأحكام هذا النظام الإخلال بالترتيب الرأسي للموظفين طبقاً للتنظيم الإداري .

مادة ٩٠ - يراعى عند تحديد مرتبات العاملين بالمؤسسات والوحدات  
الاقتصادية التابعة لها أن يضاف إليها المتوسط الشهري للنجح التي صرفت لها في  
الثلاث سنوات السابقة على تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٤٦/١٩٦٢  
بالنسبة للعاملين بالشركات المساهمة وقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠/١٩٦٣  
بالنسبة للعاملين بالمؤسسات العامة .

وفي حساب مدة الثلاث سنوات يجوز استكمال هذه المدة إذا كان العامل مند  
خدمة تقاضى عنها منحة في شركة أو مؤسسة خلاف تلك التي كان يقوم بالعمل  
فيها وقت العمل بالقرارين سالفين الذكر .

فإذا لم تبلغ مدة العامل ثلاث سنوات ضم إلى مرتبه الشهري متوسط المنح  
التي حصل عليها على أساس مجموعها مقسوماً على ٣٦ .

ولا يدخل في حساب المنحة المشار إليها المكافآت التشجيعية أو المنح العامة  
التي صدرت بقرار من رئيس الجمهورية .

ويحتفظ العامل بصفة شخصية بما أضيف إلى مرتبه من منح على غير  
الأساس الوارد في المادة السابقة على أن تستهلك هذه الزيادة بما يحصل عليه العامل  
في المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

كما يحتفظ العامل بصفة شخصية بما يحصل عليه وقت صدوره هذا النظام  
من بدلات ثابتة إذا كان منصوباً عليه في عقد عمله أو في لائحة النظام الأساسي  
للعمل طالما لم تتغير طبيعة عمله .

مادة ٩١ - تصدر التفسيرات التشريعية الملزمة لأحكام هذا النظام بقرار من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون التنفيذية بناء على اقتراح رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

ويعتص مجلس الدولة دورن غيره بإبداء الرأى مسبقاً فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى والتشريع المختصة .

#### ترتيبات المراتب :

المرتبات	الأجر السنوى	المعاشات
المرتبة الأولى	١٨٠٠ - ١٩٠٠	٢٠٠٠
المرتبة الثانية	١٤٠٠ - ١٨٠٠	١٨٠٠
المرتبة الثالثة	١٢٠٠ - ١٥٠٠	١٥٠٠
المرتبة الرابعة	٨٧٦ - ١٤٤٠	١٢٠٠
المرتبة الخامسة	٦٨٤ - ١٢٠٠	٩٦٠
المرتبة السادسة	٥٤٠ - ٩٦٠	٧٨٠
المرتبة السابعة	٢٢٠ - ٥٤٠	٦٠٠
المرتبة الثامنة	٢٣٠ - ٦٠٠	٤٨٠
المرتبة التاسعة	٢٤٠ - ٤٨٠	٣٦٠
المرتبة العاشرة	١٨٠ - ٣٦٠	٣٠٠
المرتبة الحادية عشرة	١٠٨ - ٢٢٨	٢٤٠
المرتبة الثانية عشرة	٨٤ - ١٨٠	٢٠٠
	٦٠ - ٨٤	١٨٠

## قرارات جمهورية

قرارات رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٦٧ / ١٩٥٧

بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون  
علاوة على مرتباتهم الأصلية .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٩٥٤/٢١ بشأن بعض الأحكام الخاصة  
بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة  
والقوانين المعدلة له .

وعلى القوانين رقم ١٩٥٧/٤٩ بشأن صرف مكافآت ومرتبات مندوبي  
الحكومة وتمثيلها في الشركات أو الهيئات الخاصة .

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة .

قرر القانون الآتي :

١ - فيما عدا حالات الإعارة في خارج الجمهورية ، لا يجوز أن يزيد مجموع  
ما يتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافأته  
الأصلية لقاء الأعمال التي يقوم بها في الحكومة أو الشركات أو في الهيئات أو  
في المجالس أو في اللجان أو في المؤسسات العامة أو الخاصة على ٢٠ ٪ من الماهية  
أو المكافأة الأصلية على ألا يزيد ذلك على ٥٠٠ جنيه ( خمسمائة جنيه في السنة).

ولا تنسرى هذه القيود على الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها  
الموظفون عن الأعمال العلمية والفنية والأدبية إذا انطبق عليها وصف المهنتات



النصوص عليها في الباب الأول من القانون رقم ١٩٥٤/٣٥٤ بشأن حماية حق المؤلف إنشاء وأداء . كما لاتسرى على الأجور والمرتبات والمكافآت التي تستحق عن المحاضرات والدروس وأعمال الامتحانات بالجامعات والمعاهد العالية .

٢ - يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لأسباب تستدعي ذلك زيادة النسب المشار إليها في المادة الأولى إلى ما لا يجاوز ١٠٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الأصلية .

٣ - ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد ما يعطى للوظف علاوة على ماهيته أو مكافآته الأصلية على مبلغ ألف جنيه .

٤ - لا تحسب في تقدير الماهية الأصلية بدلات طبيعة العمل وبدلات المهنة والبدلات التي تعطى مقابل نفقات فعلية . وإعانة غلاء المعيشة والجواز والمنع والمكافآت التشجيعية ، ولا تحسب كذلك في مجموع الأجور والمرتبات والمكافآت المشار إليها في المادة الأولى .

٥ - يقصد بالموظف في تطبيق أحكام هذا القانون الموظفون والمستخدمون والعمال الدائمون أو المؤقتون بالحكومة أو الهيئات والمؤسسات العامة ويعتبر في حكم الموظف في هذا الشأن أعضاء مجالس الإدارة المستدبون والمديرون في الشركات المساهمة الذين يعينون كممثلين أو مندوبين للحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة .

٦ - لا يجوز تعيين الموظفين المنصوص عليهم في المادة الأولى في الشركات والهيئات والمجالس واللجان والمؤسسات المشار إليها في المادة المذكورة بأجر أو مرتب أو مكافأة تقل عما يتقاضاه من يقوم بعمل مماثل أو مشابه في ذات الجهة .

وتقوم الجهات المذكورة التي يعمل بها الموظف بإبلاغ الجهة التابع لها الموظف عن طبيعة العمل الذي يقوم به وما يتقاضاه عنه من أجور أو مكافآت وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ التحاقه بالعمل .

٧ - يحسب الحد الأقصى للنسبة المئوية من الأجور والمرتبات والمكافآت المشار إليها في المواد السابقة على أساس ما يستحقه الموظف في سنة ميلادية كاملة وتجري المحاسبة في نهاية شهر ديسمبر من كل سنة . ويؤول إلى الخزنة العامة المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى .

٨ - كل مخالفة لأحكام المواد الأولى والثانية والثالثة يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة ، ويصدر قرار الفصل من الجهة التابع لها شاغل الوظيفة العامة هذا علاوة على استرداد جميع المبالغ التي صرفت بغير حق أو خصمها بما هو مستحق للموظف .

٩ - كل مخالفة لأحكام المادة السادسة يعاقب عليها بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، هذا علاوة على استرداد الفروق المالية المترتبة على المخالفة .

١٠ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويعمل به ابتداء من أول مايو ١٩٥٧ ويصدر وزير المالية والاقتصاد القرارات اللازمة لتنفيذه .

يصم هذا بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٥٩/١٩ :

وفي شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم ١٩٤٢/٥٢ بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥١/٢١٠ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له.  
وعلى المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٧ بشأن عقد العمل الفردي والقوانين  
المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٢٦ / ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات  
المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة والقوانين  
المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٦٥ / ١٩٥٥ بشأن تنظيم مجلس الدولة .  
وعلى القانون رقم ٢٨٤ / ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين  
المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٢٠ / ١٩٥٧ بشأن المؤسسات الاقتصادية .  
وعلى القانون رقم ٣٢ / ١٩٥٧ بشأن المؤسسات العامة .  
وعلى القانون رقم ١١٧ / ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکم  
التأديبية في الإقليم المصرى .  
قرر القانون الآتى :

مادة ١ — مع عدم الإخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص  
الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٢ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون  
رقم ١١٧ / ١٩٥٨ المشار إليه على :

١ — موظفي المؤسسات والهيئات العامة .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة  
المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

٢ - موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية .

٣ - موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح .

مادة ٢ - يحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن يتولى الإدارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار إليهم في المادة السابقة الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهرياً ، وباتصرف في المخالفات التي تقع من الموظفين الذي تجاوز مرتباتهم هذا الحد والتي ترى فيها النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً ويصدر قرارات الوقف عن العمل .

مادة ٣ - مع مراعاة أحكام المواد التالية تسرى على موظفي المؤسسات والهيئات والشركات المنصوص عليها في المادة ( ١ ) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه .

مادة ٤ - تسرى الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية والجزاءات التي توقعها على موظفي المؤسسات والهيئات العامة الذين لا تجاوز مرتباتهم ثمانين جنيهاً شهرياً .

أما من تجاوز مرتباتهم القدر المذكور فتسرى بالنسبة إليهم في هذا الشأن الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها .

مادة ٥ - يكون تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص بمحاكمة موظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في المادة ١ على الوجه الآتي :

مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة رئيساً .

نائب من مجلس الدولة .

موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة الثانية  
مادة ٦ - الإجراءات التي يجوز المحاكم التأديبية المنصوص عليها في المادة  
السابقة توقيعها هي :

١ - الإنذار .

٢ - الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ - خفض المرتب .

٤ - تنزيل الوظيفة .

٥ - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان  
من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

مادة ٧ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في الإقليم  
المصري من تاريخ نشره .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١٣٢ / ١٩٦١ .

بشأن تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى القانون رقم ١٩٥٩/٩١ بإصدار قانون العمل وعلى ما ارتآه  
مجلس الدولة .

قرر القانون الآتي :

مادة ١ - استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز المؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع .

ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

مادة ٢ - لا يجوز للعامل أن يعمل في أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة المركزي .

مادة ٣ - يحدد وزير الصناعة المركزي عدد العمال الذين قد تلتزم المؤسسات الصناعية المشار إليها بزيادتهم نتيجة تطبيق أحكام هذا القانون .

مادة ٤ - تلتزم المؤسسات المشار إليها بتنفيذ هذا القانون في مدة أقصاها سنة من تاريخ صدوره .

مادة ٥ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب كل عامل يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائتي قرش .

كما يعاقب كل مدير مؤسسة يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بالسجن مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

وتضاعف العقوبة عند العودة في الحالتين .

ولرجال الضبط القضائي حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري .

مادة ٦ - يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون .

مادة ٧ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به في الجمهورية من تاريخ نشره .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٦٤/٣٤ :

بشأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٩٥٩/٩١

لرعاية العمال المرضى بالبرد والجذام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة .

باسم الأمة .

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى الإعلان الدستوري الصادر في ٢٠ من سبتمبر ١٩٦٢ .

وعلى موافقة مجلس الرئاسة .

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن التنظيم  
السياسي لسلطات الدولة العليا . والقوانين المعدلة له .

وعلى ما أقرته مجلس الدولة .

أصدر القانون الآتي :

مادة ١ - تصنف مادة جديدة برقم ٦٣ مكرر إلى قانون العمل المشار إليه  
نصها الآتي .

مادة ٦٣ مكرر - استثناء من حكم المادة ٦٣ والفقرة الأولى من المادة ٨١  
من هذا القانون يمنع العامل المريض بالبرد أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد  
الأمراض المزمنة أجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً  
يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مواصلة أية  
مهنة أو عمل .

ويصدر بتحديد الأمراض للمزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة قرار من  
وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٢ - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١/١٩٦٢ :

بشأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو  
المستخدم أو صاحب المعاش .

باسم الأمة .

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية والقوانين المعدلة له .

وعلى المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٣٩ الخاص بالمعاشات الملكية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بفرض ضريبة على إيرادات رؤوس الأموال المنقولة وكسب العمل والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٤ بفرض رسم الأيلولة وضريبة الشركات .  
وعلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بقرار رسم دمة والقوانين المعدلة له .  
وعلى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٠ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر .

وعلى القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن منح المكافآت والمعاشات الاستثنائية .  
وعلى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها بالتأمين .

وعلى القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المدنية .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .



### قرو القانون الآتي :

مادة ١ - في حالة وفاة أحد العاملين بقوانين المعاشات المشار إليها وهو بالخدمة تستمر الجهة التي كان يتبعها في صرف صافي المرتب أو الأجر الشهري الذي كان يصرف له باقتراض عدم وقاته وذلك من الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفي المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الأجور خصم على العقد الذي كان يتحمل بالمرتب أو الأجر أو من وفورات ميزانية تلك الجهات ويتم هذا الصرف إلى شخص واحد يعينه الموظف أو المستخدم أو العامل فإذا لم يعين أحداً صرف إلى الأرملة إن وجدت فإن تعدد ينقسم بينهم بالتساوي ومع ذلك في حالة وجود أولاد قصر أو بنات غير متزوجات من غير الأرملة يستحقون ما كان يستحق لو التهم فيما لو لم تكن قد توفيت أو طلقت ويصرف الاستحقاق إلى الولي الشرعي أو المتولى شئونهم .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على من يكون في الخدمة من موظفي ومستخدعي وعمال الدولة المدنيين من غير المتقنين بقوانين المعاشات المشار إليها .

مادة ٢ - في حالة وفاة صاحب معاش تستمر الجهة التي كانت تصرف معاشه في صرف صافي المعاش الشهري الذي كان يصرف إليه باقتراض عدم وقاته وفقاً لحكم المادة السابقة .

مادة ٣ - تعتبر المبالغ المشار إليها في المسادتين السابقتين منحة لا يجوز استردادها من المعاشات أو المكافآت المستحقة للمستفيدين عن الموظف أو المستخدم أو العامل أو صاحب المعاش وتعني هذه المنحة من الضرائب والرسوم بكافة أنواعها كما لا يجوز الحجر عليها إطلاقاً .

مادة ٤ - تسوى مكافآت أو معاشات المستفيدين عن الموظف أو المستخدم أو العامل أو صاحب المعاش طبقاً لأحكام قوانين المعاشات المصوب بها وذلك خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة شهور من تاريخ الوفاة .

مادة ٥ - يصرف بالكامل إلى من صرفت إليهم المبالغ المشار إليها في المادتين

١٧١ ما يكون قد تمجد من مبالغ استحققت التوفى قبل وفاته ولم تصرف إليه خلال حياته ولا تعتبر تلك المبالغ تركه .

مادة ٦ - ينشر هذا القرار بقانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره ، ولوزير الخزانة إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٤ رجب ١٣٨١ ( أول يناير ١٩٦٢ ) .

قرار رئيس الجمهورية العربية رقم ٢٢٣١/١٩٦٥ .

في شأن تنظيم البدلات والأجور والمكافآت .

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور .

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالوزارة .

وعلى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية والقوانين المعدلة له .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ بشأن الأجور الإضافية المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ .

وعلى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ مايو ١٩٥٣ بشأن صرف مكافآت لبعض الأفراد والموظفين نظير عمل خاص .

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بشأن الهيئات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٥ لسنة ١٩٦٤ بشأن بعض أحكام البدلات ورواتب الإقامة وطبيعة العمل .

وعلى ما أرتأه مجلس الدولة .

قرر :

١ - تسرى أحكام هذا القرار على البدلات والأجور والمكافآت الآتية :

( أ ) البدلات والأجور والمكافآت التي تمنح للعامل الحاصل على مؤهل معين ويقوم بمهنة معينة تتفق مع هذا المؤهل .

( ب ) البدلات والأجور والمكافآت التي تمنح لمن يقوم بأعباء عمل معين ذي خطورة أو صعوبة معينة .

( ج ) البدلات والأجور والمكافآت التي تمنح للعامل بسبب أدائه الوظيفة في مكان جغرافي معين .

( د ) الأجور والمكافآت الإضافية .

( هـ ) المكافآت التشجيعية والخاصة .

( و ) مكافآت عضوية وبدلات حضور اللجان في المجالس على اختلاف أنواعها :

( ز ) المبالغ التي يتقاضاها العاملون المنتدبون أو المعارون في الداخل علاوة على مرتباتهم الأصلية .

ولا تسرى أحكام هذا القرار على بدلات السفر والانتقال الثابتة والمتغيرة وبدل الملابس والغذاء والسكن وبدل المراسلة الشرطة ، وكذلك على الأجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها العاملون عن الأعمال العالية والأدبية والفنية إذا انطبق عليها وصف المصنفات المنصوص عليها في الباب الأول من القانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ بشأن حماية حق المؤلف إنشاءً وآداءً كما لا تسرى على الأجور والمرتبات والمكافآت المستحقة عن المحاضرات والدروس وأعمال الامتحانات بالجامعات والمعاهد العالية والمكافآت المستحقة على البحوث العلمية .

وفيما يتعلق ببدل طبيعة العمل المقرر بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٤/١٠٥٠ بالنسبة للعاملين في الهيئات العامة التابعة لوزير الإصلاح الزراعى واستصلاح الاراضى والمكافآت المقررة بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ ديسمبر ١٩٤٥ لا تسرى أحكام هذا القرار على ما يجاوز نسبة ٥٠٪ من مرتب العامل من مقدار البدل أو المكافأة المشار إليها .

٢ - لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من البدلات والأجور والمكافآت المنصوص عليها فى البندين ( ١ ، ب ) من المادة السابقة على مبلغ ٣٦ جنيه فى السنة .

٣ - لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من البدلات والأجور والمكافآت التى يسرى عليها هذا القرار على مبلغ ٥٠٠ جنيه فى السنة :

٤ - تكون إعادة العاملين أو ندهم فى الداخل إلى وظيفة تماثل وظيفتهم الأصلية فى الدرجات المالية ، وفى هذه الحالة يتقاضى العامل مرتباً يعادل راتبه فى الوظيفة الأصلية .

ومع ذلك يجوز أن تكون الإعادة أو التنب إلى وظيفة تعلو بدرجة واحدة درجة وظيفته الأصلية ، وفى هذه الحالة لا يجوز أن ترتب الإعادة أو التنب زيادة فى المرتب الأساسى للعامل تجاوز ١٠٪ منه .

وفى كلتا الحالتين يمنح العامل المزايا المقررة للوظيفة المعار أو المنتدب إليها .

٥ - يجوز عند الاقتضاء بقرار من مجلس الوزراء تحديد أى بدل أو أجر أو مكافأة مما هو مقرر فى تاريخ العمل بهذا القرار بما يطابق أنواع البدلات أو الأجور أو المكافآت المشار إليها بملسدة الأولى بصرف النظر عن تسميته الحالية .

٦ - إذا كانت الوظيفة التى يشغلها العامل مقرر لها بدل استقبال أو بدل ضيافة قدره ٥٠٠ جنيه أو أكثر فلا يجوز أن يحصل على أى نوع من البدلات

أو الأجور أو المكافآت التي يسرى عليها هذا القرار بعد أقصى قدره ... جنيه في السنة .

٧ - يسرى هذا القرار على جميع العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ( الوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية ) والهيئات العامة - عدا الهيئة العامة لبناء السد العالي - سواء العاملين منهم بالقانون رقم ١٩٦٤/٤٦ أو بقوانين أو لوائح خاصة - وبذلك بالنسبة إلى ما يتقاضونه من البدلات أو الأجور أو المكافآت في الداخل .

٨ - ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية - ويعمل به من أول يوليو عام ١٩٦٥ .

وعلى وزير الحزاة ورئيس الجهاز المركزى للتظيم والإدارة ، إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

### وأخيراً :

وبتاريخ ١٩٦٧/٢/٢٢ صدر قرار جمهورى بتعديل بعض أحكام نظام العاملين بالقطاع العام - وينص التعديل على أن يكون العامل مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجداول التوصيف . ويجوز الإعفاء عن هذا الشرط بقرار من مجلس الإدارة ، على أن يعتمد من الوزير المختص . نص أيضاً على أن تنشأ في كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتكون من ٣ أعضاء على الأقل . على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوحدات الاقتصادية وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو رئيس مجلس الإدارة . ويحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفقة التي يعين فيها . ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه للعمل ، ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط في الحالات التي تزيد فيها مدة خدمة العامل الزمنية على المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة . ويشترط لذلك أن تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التي تزيد ( ١٢ م - الحسمات المالية )

بها مدة خدمة العامل على المدة الواجب توافرها لشغل الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف من علاوات خلال هذه المدة . ويكون الحد الأقصى للعلاوات التي تمنح وفقاً للبند السابق ه علاوات من فئة الوظيفة ويكون تحديد الأجر على أساس العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة وفقاً لحكم المادة التاسعة والعشرون ، هذا مع عدم الإخلال بالمادة السابعة .

#### الحد الأدنى للأجر :

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر من جاوزت سنة الثامنة عشرة من العاملين في المنشآت الصناعية عن بداية الفئة الحادية عشرة . ويجوز لمجلس الإدارة منح العاملين الخاضعين لاحكام هذا النظام البدلات المهنية بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وبالشروط والأوضاع التي يقررها المجلس على أن تعتمد من الوزير المختص .

كاجوز للمجلس وضع نظام لمنح بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل أو مكانه على أن يعتمد هذا النظام من الوزير المختص .

ويضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء .

كما يجب تنمية وتطوير العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة الوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة من العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص في هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقصه عن المعدلات المقررة . كما يتضمن النظام كيفية حساب الأجر عند القيام بالأجازات والمطلات أو النقل إلى وظيفة لا تعمل بنظام الأجر بالإنتاج . ولا يجوز الجمع بين هذا النظام ونظام العلاوات . ويعتمد هذا النظام بقرار من الوزير المختص .

### الجزاءات التأديبية :

ويكون توقيع الجزاءات التأديبية وكيفية التنظيم منها أو العنق فيها وفقاً لما يلي :

بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

تكون لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة الثالثة .

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة أو جهة التنظيم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة الثالثة وما يعلوها ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات الجهة التي قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . وبالنسبة للجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة سيكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

ويكون العنق في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص .

ويكون العنق في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين

يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . وتكون المحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على شاغل الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

#### جاء الفصل من الخدمة :

وبالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة تكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة . ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها .

وفي جميع الحالات السابقة تكون القرارات الصادرة بالابتق التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية وغير قابلة لأي طعن ماعدا الأحكام التي تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلان العامل بالحكم . وتعني من الرسوم الطعون التي تقام أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا .

#### لائحة المخالفات والجزاءات :

ويضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق . وتعتمد اللائحة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويشكل مجلس الإدارة لجنة التصرف في الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط وفي الحدود التي يقرها رئيس الوزراء .



وتسقط الدعوى التأديبية بحضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة . وتسقط هذه الدعوى فى كل حالة انقضاء ثلاث سنوات من يوم المخالفة وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة . وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :  
سنة فى حالة الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل . وستان فى حالة تأجيل العلاوة والحرمان منها . وثلاث سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة الفصل بحكم أو بقرار تأديبي . ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استناداً إلى ملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه ، ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل . ويجوز للعامل بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

ويلتزم العامل الذى تم تدريبه بواسطة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية التى يعمل بها بأن يقضى فى خدمتها المدة التى تمدها لائحة التدريب بها على أن يكون من حق المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فى حالة الإخلال بهذا الالتزام استرداد جميع المصروفات التى تحملتها فى سبيل تدريبه .

ويجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجلزة السنوية بما لا يتجاوز سبعة أيام للعاملين فى محافظات قنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادي الجديد والصحراء الغربية وعاج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التى يقررها وصدق على ذلك من مجلس إدارة المؤسسة ويعتمد من الوزير المختص .

وقد شمل هذا التعديل المواد ٤ بند ( د ) و ١٧ فقرة أولى و ٢٥ و ٢٧ و ٢٩ و ٦٥ و ٦٧ و ٧٠ فقرة أولى و ٧٣ .



## الفصل السابع

مكاسب العمال ودورهم في ظل الاشتراكية .

والخلاصة :



## « مكاسب العمال ودورهم في ظل الاشتراكية »

تقوم الثورات وفي خططاتها هدفين رئيسيين تسعى الوصول إليهما، وتدخل الحركة تلو المعركة لتحقيقها ، وتعتبر جميع الأهداف التي تصل إليها في الطريق ، ماضي إلا مقدمة في سبيل الوصول إلى الهدفين السامين وهما :

رفع مستوى المعيشة الأغلبية الساحقة التي كانت محرومة أو شبه محرومة ، ثم نقل سلطة الحكم ومقاييد الأمور إلى الشعب ليحكم نفسه بنفسه أى تحقيق الديمقراطية بالشعب وإلى الشعب .

تتبلور إذن جميع أهداف الثورات في النهاية - إذا كانت ثورات حقا تسعى إلى التغيير الاجتماعي وأبست مجرد انقلابات لصالح مجموعة محدودة من الأفراد في هذين الهدفين ويكون تحقيقهما هوقة نجاح الثورة وعلامة من علامات وجودها الحقيقي .

### المضمون الاجتماعي :

والواقع أنه لا يمكن فصل الهدف الأول للثورة كمضمون اجتماعي عن الهدف الثاني لما كمضمون سياسي وإلا أصبحت الديمقراطية فيها ديمقراطية مزيفة لا تحمل من معاني الديمقراطية وجوهرها إلا اسمها ولا تعتبر إلا عن مصالح الفئة القليلة التي قام من أجلها الانقلاب لا الثورة .

ولكن إدراكا من الثورات بأن من يملك هو الذي يحكم وأن عائد إمكانيات المجتمع وخيراته هو الذي يحدد أصحاب الثورة الحقيقية والمستفيدين من وجودها والمرتبطين بمقدارها الكبير ، هو الذي يدفع الثوريين إلى التصميم بأن تكون الأهداف الاجتماعية كل لا يتجزأ عن الأهداف السياسية للثورة .

### ثورة بوليو ومضمونها الاجتماعي :

ومنذ قامت ثورة بوليو في فجر الثالث والعشرين منه سنة ١٩٥٢ أعلنت على الملأ برنامجها الثوري الاجتماعي السياسي متضمناً الأهداف والمضمون الاجتماعي الثورة يعلن ويؤكد ويوفر الأساس لتحقيق المضمون السياسي لها ويهيء لها الجو الصحي كي ينمو في ظله .

ولقد كان المضمون الاجتماعي لأهداف الثورة كما جاء ضمن المبادئ الستة تعبيراً عن الاتجاه الاشتراكي والحل الاشتراكي منذ الوهلة الأولى وأنه لابد من توفير الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكي الحق حتى يمكن أن تتوفر الديمقراطية السليمة كما نودها أن تكون لا كما أراد لها المستعمر في الغرب أن تكون . هذه الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكي تبلور في النهاية في نواح ثلاث هي :

أولاً : أن يشترك جميع أفراد الشعب في تملك موارد الإنتاج أي تملك الثروة القومية بحيث لا يستحوذ عليها في المجتمع أو يتحكم فيها حفنة من الرأسمالين أو عصابة من المستغلين أو حتى فئة قليلة من المواطنين .

ثانياً : أن يشترك جميع أفراد الشعب في التمتع بثمار العملية الإنتاجية وأن تعود إليهم خيراتها ويتوزع عليهم دخلها بالعدالة الحق والمساواة العادلة .

ثالثاً : أن يشترك أفراد الشعب في إدارة العملية الإنتاجية ذاتها إدارة تحقق لهم القدرة القدرة على اتخاذ القرارات الإنتاجية التي تدير عليها الوحدات الإنتاجية بما يحقق الديمقراطية على جميع مستوياتها .

### الأوضاع الاقتصادية عند قيام الثورة :

ولقد وجدت الثورة في مصر أن الأوضاع الاقتصادية وما تعكسه من نتائج اجتماعية تختم ضرورة اتخاذ قرارات اشتراكية تغير من هذه الأوضاع وتفرض الحل الاشتراكي كحل حتمي تدعو إليه وتؤكد .

ووجدت أن الثروة القومية يملك أكثر من نصفها نفر ضئيل من الناس لا يتجاوز النصف في المائة من تعداد هذا الشعب ولا يبقى للجموع الكبيرة المكافأة إلا أقل من نصف الثروة بما يؤدي في النهاية إلى أن يستحوذ النفر القليل على حوالي ٧٠ ٪ من عائد الثروة القومية والدخل القومي ولا يبقى للأغلبية الساحة المنتجة إلا أقل من ٣٠ ٪ لا يبقى لها إلا الفتات .

كان لابد إذن من إعادة توزيع الثروة وكان لابد من القضاء على صور الإقطاع الزراعي والإقطاع الرأسمالي وكان لابد من استصدار قرارات تضع الحل الجذري والتغيير الشامل في المجتمع بما يؤدي إلى توفير الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكي لتتحرر الأغلبية المكبلة وتتحرر إرادة العمل ويصبح في مقدورها أن تتحمل المسؤولية وأن تتحرر إمكانياتها الخلاقة نحو البناء والتشييد .

#### القرارات الاشتراكية لمكاسب عمالية :

هذه القرارات التي كان على الثورة أن تتخذها وتصدرها في شجاعة وتصميم لا يقبل تردد أو مهادنة كان من طبيعتها أن تصدر لصالح الشعب العامل الذي قامت من أجله الثورة وتأيدت به وتأكد وجودها به ووجوده بها . وكانت هذه القرارات تعطي حقوقاً بطبيعتها ومكاسب عمالية في نتيجتها نظراً لأن أكثر المستفيدين بها هم العمال ، العمال بالمعنى الواسع الشامل الكبير أي المشتغلين في المصنع والأجراء في الأرض .

وكانت قرارات الثورة المتتالية كتنفيذ لمخطتها الذي أعلنته في مبادئها الستة الترجمة العملية لما جاء فيها من مبادئ وأهداف ، فكانت تلك المكاسب التي بدأت باستصدار قانون الإصلاح الزراعي وتوزيع الفائض على المعدمين والأجراء وتحديد الحد الأدنى للأجور إلى ما توجت به قوانين يوليو الاشتراكية سنة ١٩٦١ ، هذه الحقوق والمكاسب كلها تسعى إلى تنوير الفوارق بين الطبقات وترسم حدود المجتمع الاشتراكي وتوفر صفاته الأساسية ، فهي توسع قاعدة

القطاع العام لتأكيد ملكية الشعب لوسائل الإنتاج إلى الاشتراك في نتائج العملية الإنتاجية وتوزيع عائدها لصالح الشعب إلى الاشتراك الجدى في إدارة العملية الإنتاجية ذاتها عمالية ديمقراطية .

ومن الناحية السياسية صدر الميثاق ليكون الأساس العقائدى تتخذ داخل إطاره جميع قراراتنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويكون دليلا ثوريا للعمل الوطنى فى جميع المجالات ، ويؤكد سيطرة الشعب على مقدراته وحمايته لمكاسبه وتنظيم أجهزته الشعبية بما يحقق القدرة الكاملة على مراقبة وتنفيذ القوانين الاشتراكية والاتجاهات الثورية بما لا يدع مجالاً لمتهم أو متسلل أو رجعى أن يتحول بهذه المكاسب أو ينحرف بها أو يسرقها فى غفلة من أصحابها .

وكان لابد أن تتكون جميع التنظيمات والأجهزة الشعبية من أصحاب الثورة وأصحاب المصلحة فى بقائها ونموها واستمرارها من العاملين فلاحين وعمال ، بحيث تتأكد لهم الغلبة فى كل ما تتخذه هذه التنظيمات من قرارات وما يسودها من اتجاهات .

### الواجبات ضرورية فى مرحلة الانطلاق

ولكن إذا كانت هذه المكاسب ضرورية بل حتمية فى المرحلة الأولى من الثورة ، مرحلة التحول الاشتراكي ووضع الأرضية الأساسية لمجتمع الكفاية والعدل وتوفير الصفات الأساسية لهذا المجتمع من الملكية لوسائل الإنتاج وعدالة فى توزيع عائدها وديمقراطية فى إدارتها ، فلا بد أن تكتمل صورة المجتمع فى مرحلة الانطلاق وتؤكد هذه المكاسب وتستمر بيند ما يوفر المصدر والينبوع المتدفق من الامكانيات كى يتج المجتمع وتتوفر الحاجات لتحل المجتمع قدرة الكفاية كما أعطيناها سمه العدل . فالعدل بلا كفاية عدل قفر وإملاق ، والكفاية بلا عدل كفاية الإشباع والتخمة لقلة ميطرة جشعة تتوفر لها كل مسببات الرقمية ولا تترك العاملين إلا الفتات .



كان لابد إذن من المطالبة بالواجبات وأداء الالتزامات من قبل العاملين نحو المجتمع والدولة وأنفسهم ، وأن تكتمل الصورة بها . بأن يفكر العامل في واجبه ويؤديه قبل أن يطالب بحقه وينميه وأن يعمل جاهداً على أن تستمر هذه المكاسب بمزيد من الاحتياط الإنتاجي في سبيلها ليضمن وصيداً من الثروة ومزيداً من الموارد ومزيداً من العوائد والدخول .

وكانت مصارحة ومواجهة شجاعة ، وبقدر ماعودنا القائد عبد الناصر من مناقشة ومدارسة مشاكل مجتمعنا وقضايا وطننا ، تحدث في ثقة وأطمئنان بقدره الشعب على التضحية وإدراك المسؤولية . ونبه إلى خطورة استمرار المطالبة بمكاسب جديدة دون أداء الالتزامات والواجبات .

وقال في مايو ١٩٦٥ أن المرحلة القادمة لا يمكن أن تكون مرحلة مطالب اقتصادية ، ولابد لنا في هذه المرحلة أن تقدم ونعطى أكثر مما نطلب .

ولابد أن العاملين بوعيم وبضمير الثورة الحى في قلوبهم قد أدركوا ماهية هذه الواجبات والالتزامات بمجرد مدارسهم لما سمعت الثورة أن تتفقه من أهداف ضمن متضمنات خطتها الأولى ، وما تحقق فعلاً من هذه الأهداف بما لا يرقى إلى المستوى الطموح الذى كانت تأمله وتصبو إليه ، وبما يؤدي إليه ذلك من ضرورة مضاعفة الجهد وبذل التضحيات في سبيل إدراك الفرق الضائع من الخططين الأولى والثانية . واجتياز العقبات وتلافى الأخطاء التى حدثت في تنفيذ هذه الخطة ومواجهة التحديات التى فرضت علينا من الداخل والخارج على حد سواء .

### بعض نتائج الخطة الأولى :

وباستعراضنا لبعض نتائج الخطة الأولى ندرك بعد الشقة بين ما حققنا وبين ما أردنا أن نحققه ، وإن كان ما حققنا في عمر الزمن يعد جديداً عظيماً .

أقول أرادت الثورة أن ترفع من مستوى المعيشة ، وكانت الترجمة لهذا

الآمل أن تضاعف الدخل القومى فى عشر سنوات على أن تحقق زيادة فى الدخل فى النصف الأول - من المدة بحوالى ٤٠ ٪ منه وأن تحقق الباقي فى الحطة الثانية .

وكانت الثورة تضع فى اعتبارها أنه فى حدود زيادة فى عدد السكان بنسبة ٣٢ ٪ سنويا يمكن أن يزيد الاستهلاك بنسبة ٢٥ ٪ إذا ما تحققت الزيادة المستهدفة فى الدخل وأن تستلزم الزيادة فى الدخل فى سد القروض التى اضطرونا إليها للسير فى تحقيق أهداف الحطة ومعدلات التنمية ، بالطموح والقدرة اللازمتين ، وأن تزيد الثروة القومية وإمكانيات المجتمع الإنتاجية لتنمية أكبر ونمو أسرع فى المستقبل .

ولكن تسببت عوامل فى عدم الوصول إلى هذه الأهداف بعضها خارج عن إرادة المجتمع وبعضها يمكن بالإرادة الحرة والتضحية النابعة من الثورة الأصلية أن تغلب عليها فى يسر وسهولة نسبيتين ، وبالتالي يمكن الوقوف أمام التحديات الخارجية والعوامل المفروضة علينا بإمكانية أكبر وقدرة أعظم .

لم تتحقق إذن معدلات التنمية المستهدفة فى الخمس سنوات الأولى . وبلغ النمو الدخل القومى فى هذه الفترة ٣٧ر١ ٪ ، ولا شك أن هذا ينبع أساسا من نقص الإنتاج عن الحد المستهدف حيث تحقق بنسبة ٩٢ ٪ منه فقط ، بالإضافة إلى زيادة لم تكن متوقعة فى عدد السكان سنويا بنسبة ٢٨ ٪ أى بما يقرب من ٨٠.٠٠٠ نسمة سنويا ، وهذا ما يشكل عبئا كبيرا على معدلات النمو ويلغى التأثير المطلوب لإحداثه فى رفع مستوى المعيشة من جهة ، ويزيد الطلب على السلع والخدمات نتيجة لزيادة الأجور والمرتبات والخدمات العينية والثقافية والطبية وغيرها ، مما يجعل الظروف مواتية لخلق أزمات التضخم وارتفاع الأسعار . وأصبح واضحا أن زيادة الاستهلاك بهذه النسبة المضاعفة ( ٤٦ر١ ٪ ) . يقلل من فرص الادخار المحلى الذى كنا نأمل أن نعتمد عليه كبديل للقروض وكأرضية اقتصادية شعبية نحو زيادة معدلات النمو فيما بعد .

وباستقراء هذه النتائج لفترة الأولى من خطتنا الاقتصادية والاجتماعية

تبين حقيقة الواجبات والدور الكبير الذى ينبغي أن تلعبه الطبقة العاملة كأكبر شريحة في تحالف قوى الشعب العاملة نحو ملاقة القصور وإدراك الفرق بين ما هو مستهدف وما تحقق فعلا .

### ما هو دور العمال في مرحلة الانعطاف .

من صميم النتائج التي حصلنا عليها بعد تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة ، يمكن استنتاج دور العمال في تركيز واختصار

يراد زيادة معدلات الزيادة في الدخل القومى في الفترة الباقية من الخطة بالفرق الذى لم يتحقق في الفترة الأولى أى بنسبة ٢٠٨ ٪ ولذا تصبح الزيادة المستهدفة ٦٢٠٨ ٪ .

ولكى يمكن الوصول إلى ذلك ينبغي أن يزيد الإنتاج لأكميا لحسب بل نوعيا أيضا حيث يوفر لنا إمكانية المنافسة الخارجية في أسواق العالم بما يوفر لنا العملة الصعبة التي نكفي حاجة الاستيراد الخارجي ، ونلغي العجز في ميزان المدفوعات أو تبقية على الحد الضروري في الخطة .

هذا الإنتاج لا ينبغي أن يلقي في بالوعة الاستهلاك ينصب فيها بلا روية ، بل إن نمو الوعي الاستهلاكي وتبسيط الاستهلاك وترشيده من المسائل الهامة التي ينبغي أن يعنى بها العمال وتقاباتهم ، ولذا فإن هذه الدعوة لا تبغى الحرمان بقدر ما تعنى التنظيم .

وإذا كان الدخل القومى يوزع اقتصاديا بين الاستهلاك والادخار ، فلا شك أن الاندفاع نحو أحدهما يعنى التقصير في الناحية الأخرى ، وبالتالي فإن تنظيم الاستهلاك سيؤدى إلى تنظيم الادخار وتعميق الميل إليه بجميع صوره وأشكاله بما يقوى من إمكانيات المجتمع الانتاجية ويوطد دعائمها ويسد التراماتنا الخارجية دون ضغط على احتياجاتنا الأساسية في المستقبل .

على أن هذه المتطلبات لا يمكن أن تأتي بشرتها إلا إذا سادت فكرة  
تنظيم النسل كحقيقة اجتماعية لابد أن يتبنّاها الطبقة العاملة وتسعى جاهدة  
إلى المشاركة الإيجابية لكي تنجح هذه الحملة الصادقة التي بدأتها الحكومة  
وكرست لها جانباً ليس باليسير من إمكانياتها واهتمامها .

---

## «الخلاصة»

الآن وقد استعرضنا التطورات التي جلت على العاملين في ج.ع.م قبل وبعد قيام الثورة الشعبية في يوليو ١٩٥٢ ، ويتضح بجلاء أن سياسة الدولة في مجال العمل ظلت ثابتة في الأهداف الستة التي أعلنتها الثورة منذ قيامها .

وقد يذهب البعض منا إلى تقسيم الحقوق والمكاسب التي نالتها الجموع العاملة إلى قسمين ، ما قبل القوانين الاشتراكية في يوليو ١٩٦١ ، والثاني منها حتى الآن .

إلا أننا يجب ألا ننسى أن الخطوط العريضة للإصلاح قد بدأت منذ قيام الثورة وما تزال سياستنا قائمة على تحقيق الأهداف التي حددتها بجلاء منذ قيامها ، كما يجب ألا ننسى أن الثورة قد واجهت التخلف الاقتصادي والتسلط الاستعماري وتحالف الإقطاع والرأسمالية المحلية ، فلم يكن في الإمكان مواجهة المشاكل جميعا وفي وقت واحد بإمكانيات شعبية وأجهزة تنفيذية واحتياجات اقتصادية ملحة ولعل العجز الكبير في أول ميزانية للدولة بعد قيام الثورة مباشرة كان من المشاكل الرئيسية التي واجهتها فور قيامها .

كما قد يتعرض البعض منا الآن لبعض التعديلات التي تفرقت بعد قيام الثورة من حيث ملامحتها الظروف العديدة والحياة الاشتراكية ، ونسوق مثالا لذلك ما قد يقال حول الحد من الفصل التعسفي ، وأن الفصل المذكور ما يزال محل ممارسة من أصحاب العمل في القطاع الخاص أو الإدارة في القطاع العام .

إن تقدير قيمة المادة ٢٩ مكرر التي صلحت عام ١٩٥٢ في عام ١٩٦٤ يشوبه بعض التعسف إذ أن ثورية إصدارها عام ١٩٥٢ في ظل جبروت الرأسمالية وسيطرة الإقطاع وتخلف الاستثمار لا يمكن الآن مناقشتها .

حقبة إنها الآن وبعد مضي أربعة عشرة عاما من العمل المضني الشاق والمكاسب الضخمة التي حققها التطبيق الاشتراكي ، قد فقدت بعض برقيها .  
( ١٢٣ - الحملات الحالية )

ونفى الناس ظروف صدورها ومحاولات أصحاب الأعمال يومئذ إلى إغراق الثورة بعدد من المشاكل المالية بالتوسع في الفصل وحالات الاستثناء وتوقف المصانع ، ومحاولة سحب الحقوق المكتسبة للعمال . ولهذا كان صدور هذا التشريع ضرورة حتمية أدت إلى مواجهة الموقف وإحباط تلك المحاولات الرجعية .

ومع تطور الظروف أدخلت تحسينات كثيرة على هذا التشريع بمعالجة مشاكل الفصل التعسفي عند المنع أى قبل حدوثه ، وذلك باستحداث نظام اللجان الثلاثية - لإبداء الرأى في قانونية الفصل قبل وقوعه - فضلا عن تقرير الحماية الكاملة لأعضاء مجالس إدارات الشركات المنتخبين وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية الذين أصبحت لهم حصانة كاملة ضد أى جزاء مهما قل .

من هذا يتضح أن تشريع العمل متطور بطبيعته ، يتأثر بتطورات الظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويؤثر فيها ولا بد من إعادة النظر في أحكامه على ضوء مثل هذه التطورات من وقت لآخر وعلى ضوء المشاكل التي تستجد ويكشف عنها التطبيق العملي ولعل تشريع العمل أحوج التشريعات لعنصرى المرونة والتأليية للتطور .

وعلى ضوء هذه الحقيقة يمكننا أن نقرر أن تشريع العمل بوضعه الحالى رغم ما بلغه من مستوى رفيع بالنسبة لتشريعات العمل في الدول الأخرى لا يمكن أن يقال أنه قد بلغ مرحلة الاكتمال ، ولا يزال الباب مفتوحا لمزيد من التحسين طبقا لما نكشف عنه الضرورة على ضوء التجارب العملية في التطبيق فقد يكشف التطبيق عن وجود بعض الثغرات التي لم يكن من المستطاع التنبؤ بها نظريا ، وهنا يستدعى الأمر تعديل النصوص بما يكفل سد هذه الثغرات .

وفي محيط العمل وبالنسبة للعاملين في الجمهورية العربية المتحدة قد اكتملت صورة التحول الاشتراكي وتم تحريرهم من تسلط الرأسمالية والرجعية عملاء الاحتكارات العالمية ...

وتدرجت الثورة بالمجتمع المصرى في فترة قصيرة ودون أية تضحيات مادية أو إنسانية من مهارة التخلف الميعشى والاجتماعى والفكرى إلى طريق الحرية

الاجتماعية والسياسية تختصر الزمن وتعدد الإمكانيات لتحقيق عدالة كاملة للشعب كجموعة بين شعوب العالم وعدالة بين أفراده .

إن الجمهورية العربية المتحدة في سنوات قلائل قد تفتت عنها تراب التأخر وأقبلت تبنى نفسها في كل مجال وتسمى بتحقيق الرخاء والكرامة في الداخل والخارج .

إن علينا أن نتأخر في الجهود المستميتة للتنمية الاقتصادية في كل مجال صناعي أو تجاري أو زراعي للقضاء على البطالة التي تؤدي بالآفراد إلى الفقر والمرض وتحولهم إلى ضحايا يكونون عالة على المجتمع ، كما تصيب المجتمع نفسه في العميم وتضعف من إمكانياته عن تحقيق الأهداف .

وإذا كان من حقنا على المجتمع أن نجد العمل بأجر مجرى وأن نأمن المستقبل - وقد بذلت الدولة فوق ما تستطيع عن طريق الإمكانيات المحلية بعد تجميع المدخرات والإمكانيات الخارجية للتنمية الاقتصادية المبنية على تخطيط على - فلا بد للجامهير العاملة من أن تبتذل طاقاتها كاملة كأفراد وجماعات ومنظمات لتحقيق الأهداف القومية في مواعيدها .

أخطأ من يقول إن الإدارة تنفى بالإنتاج وأن العمال يعنون بالحقوق وبالمكاسب . إن حقوق العمال ومكاسبهم في الإنتاج مرتبطة به ، وأى خير منها كثر سيجزونه وأى شر منها قل سيتحملونه .

إن ارتفاع مستوى كفاءة العمال الفنية ترفع مستواهم المعيشي كما ترفع مستوى المجتمع الذي يعيشون فيه . لقد أذابت الثورة الطبقات وزالت الفوارق ووجهت عملا بقدر ما استطاعت الأعداد الجديدة ، وبالتدريب يمكن أن نستغل إمكانياتنا البشرية لتحقيق مزيداً من الرخاء والكرامة .

إن على الجماهير العاملة وقد تحررت ، أن تحقق الاستقرار الكامل والحماية التامة للتطور المائل الذي يحدث على أرضنا ، ولأن نماره سنجنيه في سنوات قلائل وسيعيشها أبنائنا سنوات كثيرة .

كنا بالأمس القريب محرومين من تكتلنا على كل المستويات حتى التجمعات القبلية والشمعية كانت تعتبر من المحرمات ، وحقنا في العمل السياسي كنا بمنعزلين

عنه بحكم القانون نتيجة التسلط والظلم الخارجى، والظلم الاجتماعى - الذى كان  
سمة من سمات المجتمع - مجتمع - ما قبل الثورة .

والآن وقد اكتملت لنا حريقنا لابد لنا من الانطلاق والتحرر من الجلود  
والسلبية نساهم بإمكانياتنا جميعاً لند أفضل .

قد تكون إمكاناتنا المادية والطبيعية مساعدة لنا ، ولكن إمكاناتنا البشرية  
باعتبارها العنصر المتحرك هى القادرة على تحقيق كفاية أكبر وعلى تحقيق العدل .

إن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العالمية لابد أن يقابله تغيير ثورى فى  
الواجبات العالمية . . إن مسئولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات  
الإنتاج التى وضعا المجتمع تحت إرادته . . لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات  
الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالإشتراك فى الإدارة  
والأرباح مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لاينهى دور التنظيمات العالمية ، وإنما هو يزيد من  
أهمية دورها ، إنه يعد هذا الدور ويوسعه من مجرد كونها طرفاً مقابلاً لطرف  
الإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطوير .

إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح  
عملية التطوير الصناعى وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف . وغير  
كفائتهم فى الوصول إليه .

إن النقابات تستطيع ممارسة مسئولياتها القيادية عن طريق الإسهام  
الجسدى فى رفع الكفاية الفكرية والفنية ، ومن ثم رفع الكفاية  
الإنتاجية للعمال . . . كذلك هى تستطيع ممارسة مسئولياتها عن طريق  
ضمان حقوق العمال ومصلحتهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى  
ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم  
الاستفادة الجديدة صحياً ونفسياً وفكرياً من أوقات الفراغ والأجازات بما  
يساهم فى تحقيق الرفاهية للجموع العاملة .



بقسم الشافعي

أسلوب العمل وواجبات العاملين

انطلاقاً نحو تحقيق الهدف



## محتويات القسم الثاني

### الفصل الثامن :

- المؤتمرات : - مؤتمرات الإنتاج .
  - مؤتمرات اللجان النقابية والنقابات العاملة . - مؤتمر الاتحاد العام للعمال .
  - مؤتمر الإدارة - العمل ومستويات المرحلة القادمة .
  - مشكلات القطاع العام ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع العام
- ٣٢ / ١٩٦٦ .

### الفصل التاسع :

- العمل والتفسيرات الاقتصادية له - العمل ونظرتنا إليه .
- التفسيرات الاقتصادية للعمل - عناصر الإنتاج .
- تعريف وتقدير القوى العاملة . - العوامل الأخرى المؤثرة في حجم العمل .

- حق العمل في المجتمع الاشتراكي . - واجبات العمل في المجتمع الاشتراكي .
- العمل والإنتاج القوي . - صافي الإنتاج القوي .
- الدخل القوي .

### الفصل العاشر :

- سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي - خصائص النظام الاشتراكي التي تؤثر في الأجور .
- الأهداف الإجتماعية للأجور .
- أساليب دفع الأجور . - تقييم الوظائف .
- كيف نحقق الرقابة السليمة على الإنتاج .

## - سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي .

### الفصل الحادى عشر :

الدور الذى تلعبه إدارة وتنظيم الشركات فى المجتمع الاشتراكي .

- العلاقات الصناعية فى ظل نظام الاقتصاد الحر .

- ظهور النظام الاشتراكي . - أسلوب العمل فى النظام الاشتراكي .

- إدارة العلاقات الصناعية - التعاون بين الإدارة والعمال .

- تنظيم علاقات العمال . - تيسير وسائل الاتصال .

- رجل العلاقات الصناعية .

### الفصل الثانى عشر :

ضرورة التخطيط فى المجتمع الاشتراكي . - التخطيط فى المجتمع

الاشتراكي . - الإطار الفلسفى للتخطيط .

- أهداف الخطة والاجتهادات والمفاهيم المرتبطة بها . - مبررات أسلوب

التخطيط فى التنمية الاقتصادية . - الأساليب الفنية فى عملية التخطيط

الاقتصادى . - العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة .

- الخطة التفصيلية ومتابعة التنفيذ . - أغراض المتابعة وصعوبات

التنفيذ . - إطار الخطة الخمسية الأولى . - الخبرات المستفادة من

التخطيط فى المجتمعات الاشتراكية . - والخلاصة .

### الفصل الثالث عشر

العلاقات العامة جهاز فعال للارتفاع بمستوى الخدمة العاملين .

- ماهية العلاقات العامة . - تعريفات العلاقات العامة .

- جوانب ووظائف العلاقات العامة - تطور العلاقات العامة .

- وسائل وأدوات العلاقات العامة - وظيفة العلاقات العامة .

- التخطيط فى العلاقات العامة . - برامج العلاقات العامة .

.. العلاقات العامة والادارة

### الفصل الرابع عشر

تكمّل القيادات العالمية .

مقدمة :

- القيادة والجماعة .
- القيادة ظاهرة اجتماعية .
- مكان القيادة في المجتمعات الحديثة .
- أركان القيادة .
- الصفات الواجب توافرها فيمن يتحمل مسؤولية القيادة .
- أهمية القيادة في تخطيط مجتمعنا الاشتراكي .
- الحاجة إلى القيادة الثورية في مجال التطبيق الاشتراكي .
- القيادة والجماعة الاشتراكية .
- أهمية القيادات المتخصصة والمهنية .
- الجماعات القيادية وأسباب تكوينها وأهدافها .
- والخلاصة .



## الفصل الثامن

- مؤتمرات الانتاج
- مؤتمرات اللجان التقاية والتقايات العاملة
- مؤتمر الاتحاد العام للعمال
- مؤتمر الإدارة
- العمل ومستوليات المرحلة القادمة
- مشكلات القطاع العام ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع
- العام ٣٢ لسنة ١٩٦٦





## مؤتمرات الإنتاج

تج عن تحولنا الاشتراكي تلك الشعب لأدوات الإنتاج ، وبذلك أصبحت قضية الإنتاج قضية الاشتراكية الأولى مسؤولية الطبقة العاملة .

إن مسؤولية الطبقة العاملة في مجتمع اشتراكي تختلف اختلافا كبيرا عنها في مجتمع رأسمالي ، ففي المجتمع الأخير لا تبدي الطبقة العاملة أى اهتمام بموضوع الإنتاج ، لأن عائد الإنتاج لا يعود عليها ، بل ينهب إلى قلة من المستغلين ، وكثيراً ما نلاحظ في هذه المجتمعات الرأسمالية اتجاهات من جانب الطبقة العاملة تهدف إلى عرقلة الإنتاج أو إبطائه ، كوسيلة ضغط اقتصادية على الرأسمالي ، لتحقيق مطالبها . والإضراب كسلاح تمارسه الطبقة العاملة في هذه المجتمعات يدخل في إطار هذه الاتجاهات .

أما في المجتمعات الاشتراكية حيث تزول كل صور الاستغلال ، ويصبح الشعب هو المالك لأدوات الإنتاج ، والمستفيد الوحيد من عائد الإنتاج ، يلاحظ تبنى الطبقة العاملة قضية الإنتاج ، باعتبارها وسيئها رفع مستوى معيشتها وتدعيم قاعدة البلاد الاقتصادية ، والتغلب بالمجتمع لتحقيق أهدافه الاشتراكية .

وهذا التغير استتبع بالضرورة تغيراً أعمق في علاقة العامل بالإنتاج ، فالعامل في مجتمع رأسمالي حتى إذا اهتم بالإنتاج فإن اهتمامه إنما ينصب على وحيدته الانتاجية فقط ، كما أن التغيرات العامة لا يتسع ألقها لاهتمامات أكثر من مستوى الصناعة .

أما العامل في مجتمع اشتراكي فإنه يربط دائماً ورفع مستوى معيشتة بالإنتاج . ولذلك يهتم بالإنتاج كله على مستوى الدولة وليس على مستوى وحدته الانتاجية أو الصناعة التي يعمل بها . إن المجتمع الاشتراكي وحدة متكاملة ، تؤثر في كل فرد وتتأثر به ، ومن هنا كانت ضروره إيجابية كل عامل في أداء عمله ، وفي رقابة المجتمع كله في حركته وتطوره ، مع ممارسة كلمة

للتقد الثاني، حتى يمكن اكتشاف الأخطا. للاستفادة منها، والانحرافات  
الانتهازية للقضاء عليها.

إن الاشتراكية تستلزم من الطبقة العاملة، صاحبة المصلحة الحقيقية فيها،  
اليقظة التامة والمجد الدائم المستمر، وعدم اليأس والاستسلام أو اللامبالاة.  
مهما حاول أعداء الاشتراكية دفعها إلى ذلك. إن أعداء الاشتراكية قوة كبيرة  
لهم وجود منظم في مرحلة التحول إلى الاشتراكية. ولهم بحكم نفوذهم القديم  
في المجتمع الرأسمالي. مراكز رئيسية في المجتمع. ولأنهم أن من أبرز أهدافهم  
هو تشكيل الطبقة العاملة في الاشتراكية والإنجازات التي يمكن أن تحققها لهم.  
وأيضا محاولة دفع الطبقة العاملة إلى السلبية مستخدمين في ذلك طرق عديدة  
يعارسونها بوعي كامل، لأن في ذلك إضعاف الإنتاج وتعطيل له وبالتالي  
هزم للاشتراكية التي أقرها الشعب كطريق حتمي للتقدم والقضاء على التخلف.

واقناعا بهذا بدأت الحركة النقابية عندنا تعيد صياغة مفاهيمها النقابية  
وأسلوب عملها، ونظرت إلى الإنتاج نظرة اشتراكية واعية فاحتضنته كمسؤولية  
رئيسية لها، ولهذا قرر الاتحاد العام للعمال عقد مؤتمر عام يناقش فيه موضوع  
العمال والإنتاج ووضح في قراره أن مؤتمرات العمال والإنتاج يجب أن تكون  
مؤتمرات قاعدية تتم على مستوى وحدات الإنتاج حتى يمكن لمس المعوقات  
الفعلية ودراسة أنجح الوسائل لإزالتها. وتنفيذاً لذلك عقدت الحركة  
النقابية العديد من مؤتمرات الإنتاج على مستوى اللجان النقابية والنقابة  
العامية، مهدت في مجموعها لمؤتمر الاتحاد العام الذي عقد بالقاهرة في الفترة  
من ١٢-١٥ مارس ١٩٦٦. ونظراً لأهمية المؤتمرات القاعدية السابقة  
لمؤتمر الاتحاد العام، أقر مؤتمر الاتحاد توصية خاصة أيد فيها التوصيات  
التي أقرتها مؤتمرات الإنتاج التي عقدتها النقابات العامة ونشأت الأجهزة  
المسؤولة في الصناعات والأنشطة المختلفة التي تنظم هذه النقابات العامة  
عملها، والتعاون لتنفيذ هذه التوصيات حرصاً على تدعيم الإنتاج وتحقيق  
أهداف الخطة.

### مؤتمرات اللجان النقابية والنقابات العمالية :

إن دراسة المؤتمرات التي عقدت على مستوى اللجان النقابية والنقابات العامة تبرز بعض الأمور من أهمها :

١ - إن استجابة اللجان النقابية والنقابات العامة لهذه المؤتمرات لم يكن بصورة مرضية تتناسب ومسئولياتها في مرحلة التحول الاشتراكي التي تمر بها أو التبعات الملقاة على عاتق الحركة النقابية بخصوص الإنتاج ، أو الضرورة الاشتراكية التي تقضى بأن مؤتمرات الإنتاج يجب أن تكون في الأساس مؤتمرات قاعدية على مستوى وحدات الإنتاج ومستوى الصناعات . فالملحظ أن سبع نقابات عامة فقط عقدت مؤتمرات خاصة بالإنتاج حتى موعد انعقاد مؤتمر الاتحاد العام أى أن عشرين نقابة عامة ، لم تنشط في هذا المجال .

وإذا لاحظنا أن من بين العشرين نقابة الأخيرة نقابات تضم عمال الصناعات التي تركز الخطوة الثانية عليها مثل عمال الصناعات الثقيلة ، لأدركنا تأثير هذا التأخير على قضية الإنتاج ودور العمال فيها ، والملاحظ أن اللجان النقابية التي نشطت هي تلك المرتبطة بالنقابات العامة السبعة ، التي عقدت مؤتمراتها ، ومعنى ذلك أن جزءاً كبيراً من القاعدة العمالية حرمت من مناقشة دورها في الإنتاج . وهذا يوضح أن الوعي الإنتاجي مازال ضعيفاً بين جماهير العمال ، وأن الحركة النقابية في حاجة إلى توعية ضخمة بمسئولياتها الإنتاجية ، والنزول بهذه التوعية إلى مستوى الجماهير العاملة حتى يرتبط كل عامل وفلاح بهذه القضية ، وتعارض كل لجنة نقابية مسئولية مباشرة فيها . ولقد كانت توصيات الاتحاد العام للعمال خطوة موفقة في هذا المجال وبداية طيبة لتوعية جماهيرية بالإنتاج والجلطة .

٢ - كان من الواجب انتهاز فرصة عقد هذه المؤتمرات ، وحضور عدد كبير من القيادات النقابية لها تعميق الوعي الاشتراكي والإنتاجي لديهم ، ذلك عن طريق تنظيم الكلمات التي أقيمت في هذه المؤتمرات ، اسكن الواضح لمن حضرها أن الكلمات التي أقيمت فيها لم تلتزم بنظم فكري واشتراكي موحد ، وأنها كانت متعارضة في بعض الأحيان ، الأمر الذي يتسبب في بلبلة فكر

الحاضرين ، وتجميع الأسس الرئيسية للاشتراكية والدور الحقيقي العمال في الإنتاج وهذا الأمر رغم بساطته الظاهرة في غاية الأهمية والخطورة ، في مرحلة التوعية الاشتراكية والنزول بمفاهيمها وقوانينها وأساليبها إلى جماهير الشعب العامل وقياداته السياسية والنقابية .

فالمفروض أن الكلمات العامة في بداية كل مؤتمر عام تحل محل موضوع المؤتمر وتحدد أبعاده وإطاره . وتبرز أسسه العلية وقضاياها الرئيسية . في إطار الفلسفة الاشتراكية والتنظيم الاشتراكي لمجتمعنا . وانطلاقاً من هذا تناقش لجان المؤتمر المختلفة موضوعات البحث . ثم ينتهي المؤتمر العام على ضوء هذه المناقشات إلى التوصيات العامة .

٣ - تعرضت توصيات بعض اللجان النقابية والنقابات العامة إلى مواضيع عامة ، ومشاكل خاصة ، وأغفلت معوقات الإنتاج على مستوى وحدات الإنتاج بها - أي أنها ركزت أكثر على موضوعات هي أقرب إلى اختصاص الاتحاد العام للعمال ، وعلى موضوعات هي أقرب إلى مشاكل عمالية فردية ليس مجالها هذه المؤتمرات ، بينما ركزت تركيزاً ضعيفاً على معوقات الإنتاج الفعلية على مستوى الوحدة التي تتمرص سبيل الإنتاج في العمل اليومي المتجدد : ووسائل إذاتها وعلاجها .

٤ - لم تركز معظم المؤتمرات على وسيلة تنفيذ التوصيات ومتابعتها ، إن إصدار التوصيات ليس هدفاً في ذاته ، بل إنه يمثل بداية وعي عمال إنتاجي ، من المفروض أن يزداد ويعمق بصفة مستمرة لتدعيم دور العمال وتنظيمهم النقابي في مجال الإنتاج ، لهذا كان من اللازم دراسة أسلوب التنفيذ والمتابعة مرتبطاً بخلق أجهزة عمالية دائمة على مستوى وحدات الإنتاج ومستوى الصناعات تتولى مشورية الإنتاج .

### مؤتمر الاتحاد العام للعمال

سجل مؤتمر الاتحاد العام للعمال أول نجاح له بالخطاب الذي ألقاه رئيس الوزراء ونائب رئيس الجمهورية السيد زكريا يحيى الدين في ذلك الوقت ، ففي

هذا الخطاب حدد مبادئ الإطار العام لموضوع المؤتمر والخطوط الرئيسية لخطة التنمية الثانية ، والنقاط الرئيسية في علاقه العمال بالإنتاج . على أساس فلسفتنا الاشتراكية ، وتنظيمنا الاشتراكي ، وفي ختامه أعلن أن الخطة ستناقش على مستوى وحدات الإنتاج بعد عرضها على مجلس الأمة .

وهذا الاعلان يمثل نقطة تحول في تاريخ الحركة النقابية وفي علاقتها بالإنتاج ويحقق مطلباً من أبرز مطالبها بعد تحولنا إلى الاشتراكية وقد أثر هذا تأثيراً طيباً على المؤتمر وأعماله وتوصياته .

واقسمت توصيات المؤتمر إلى أربعة أقسام رئيسية ، فتمثلت توصيات القسم الأول إلى المساواة العامة التي تتعلق بالحكومة والأجهزة الادارية المختلفة في الدولة ، وتوصيات القسم الثاني إلى مستويات التنظيم النقابي وتوصيات القسم الثالث إلى مسؤوليات الادارة وتوصيات القسم الرابع إلى مسؤوليات القطاع الخاص .

وقد مهدت مقدمة التوصيات إلى وضعها بهذه الصورة . لئلا يظن أن الإنتاج في أي دولة يتأثر إلى حد كبير بظروفها وإطرافها التشريعي والتنظيمي . وكذلك بمسلك الادارة واتجاهاتها . وفي مجتمعنا الاشتراكي حيث لا توجد تناقضات بين العمال والادارة أو الجهات الادارية تتأكد أهمية تعاون الجميع في إطار من الوعي والسلوك الاشتراكي .

وإيماناً بأن مرحلة التحول الاشتراكي التي تمر بها تحتاج في تطورها الحركي السريع إلى نقد ذاتي دائم ومستمر . ينقلنا على الدوام إلى نظم أفضل . حرص المؤتمر على مناقشة موضوع العمل والإنتاج في إطار مسؤوليات التنظيم النقابي ومسؤوليات الإدارة والمسؤوليات العامة .

إن هذه النظرة الشاملة للعمل والإنتاج هي التي حددت الاطار العام للمؤتمر وفي حدوده تمت مناقشات اللجان الفنية المختلفة . وانبثقت منه التوصيات . فالإنتاج وزيادته وتحسينه وسيلة الشعب العامل لرفع مستوى معيشته ، والإنتاج في مجموعه على مستوى الدولة هو مسؤولية كل عامل . والاشجائية في العمل

والتفد الذاتي هي وسيلة العامل لتحسين إنتاجه ورفع الناتج العام . والإنتاج هو  
المسئولية المشتركة للعمال والإدارة .  
وفيما يلي أبرز التوصيات التي جاءت في هذا المجال

### التوصيات العامة

١ - التركيز على مكافحة الأمية في صفوف العمال حتى يمكنهم استيعاب  
الخبرات الفنية المطلوبة .

٢ - التوسع في مجال الثقافة العالية . على أن تتعاون الأجهزة الإدارية في  
تمكين العاملين من حضور هذه الدراسات بكافة الوسائل . وتطوير برامجها  
لخدمة أهداف الإنتاج ومرحلة التحول الاشتراكي التي نمر بها .

٣ - تشكيل مجالس لإنتاج مشتركة بالمشآت والوحدات الإنتاجية من بين  
التنظيمات الشعبية الموجودة بها والإدارة . تحدد مسؤولياتها في دراسة أرقام  
الإنتاج وتنظيم العمل والربط بين الحقن من النخلة والمستهدف منها .

٤ - تولى أجهزة الإعلام المختلفة من صحافة وإذاعة وتليفزيون عناية خاصة  
بمساكن العمل والعمال والإنتاج وتعميق المفهوم الاشتراكي للملكية العامة  
لوسائل الإنتاج بالكلمة المكتوبة والمسموعة والصورة .

٥ - التوحيد بين صفوف العاملين في أمانة عامة واحدة بالاتحاد الاشتراكي  
العربي .

٦ - تخصيص جزء من المساكن الشعبية التي تقيمها الدولة في مراكز  
التجمعات العالية أو بالقرب منها للعمال الذين يعملون في هذه المناطق . وأن  
يراعى في التخطيط بناء مساكن للعاملين في مناطق استصلاح الأراضي  
واستزراعها وذلك قبل البدء في عملية الاستصلاح والوراعة .

٧ - ربط الزيادة في الأجور . وما يوزع من أرباح . وما يصرف من مبدلات  
بما يتحقق من زيادتي الإنتاج أو بتحقيق الأهداف .

٨ - توحيد مواعيد الانتخابات بالوحدة الإنتاجية بالنسبة لمختلف  
التنظيمات وتوحيدها في وقت واحد .

٩ - توسيع الضمانات التي كفلها القانون لحماية أعضاء التنظيمات النقابية والشعبية ، وأعضاء مجالس الإدارة وذلك بحمايتهم من القتل أو النذب أو الإبعاد التمسني ، تمكيناً للقيادات الشعبية من أداء واجبها نحو العمل والإنتاج في مجال مسؤوليات التنظيم النقابي .

١٠ - تقوم التنظيمات النقابية بتنمية وتعميق المفهوم الاشتراكي والسلوك الجماعي لدى العاملين وتعبئة طاقاتهم لخدمة أهداف الإنتاج ، وكذلك تنمية الإحساس لديهم بالملكية العامة لوسائل الإنتاج وملازمة سلوكهم في العمل مع هذه الملكية العامة .

١١ - التزام العمال وتنظيماتهم بمسئولية تحقيق أهداف الخطة المرسومة وتصديهم لمجاهة كافة المشاكل والمعوقات التي قد تعترض التنفيذ وذلك عن طريق :

( أ ) توعية العمال بمسئولياتهم المحددة في الخطة وكذلك تنظيم دراسات حول الخطة التزومية للعناصر القيادية .

( ب ) عقد مؤتمرات دورية مشتركة بين التنظيمات النقابية والإدارة لمناقشة ما تم من تنفيذ الخطة وما اعترض التنفيذ من عقبات والعمل على القضاء عليها وتداركها مستقبلا .

( ج ) استخدام وسائل الإعلام الداخلية لربط العمال بأرقام الخطة ومعدلات تنفيذها .

١٢ - قيام النقابات العامة بالمشاركة في مؤتمرات اللجان النقابية ، وكذلك الاشتراك مع المؤسسات والهيئات العامة في مناقشة مشروع الخطة على مستوى الصناعة على أن ترفع تقاريرها بذلك إلى الاتحاد العام للعمال .

١٣ - قيام اللجان النقابية بتنظيم المناقشة بين أقسام الوحدات الإنتاجية لتجاوز الأهداف - وبين الأفراد والمجموعات لاستنباط أساليب عمل جديدة وتقديم اقتراحات بحسين الآلات ومنح الجوائز التشجيعية لذلك بالاشتراك مع نقاباتها العامة .

.....

١٤ - أن يكون احتمال اتحاد العمال بعيد أول مايو مقروناً بشكرهم  
أبطال العمل الاشتراكي الذين حققوا أرقاماً قياسية وأدخلوا أساليب جديدة أو  
ابتكارات في الإنتاج .

١٥ - الأخذ بسياسة الردع الشديد بالنسبة للخالفات التي تقع من العاملين  
للاضرار بالإنتاج وأهمها التمارض والغياب وتعمد إتلاف الآلات أو الخلفات

### في مجال مسؤولية الإدارة :

١ - إعادة دراسة تنظيم العمل داخل الوحدة الإنتاجية على أسس سليمة مع  
اتباع أحدث الأساليب العلمية وتحديد المسئوليات والاختصاصات تحديداً واضحاً  
ووضع دليل للإجراءات بما يكفل تحقق العمل والقضاء على معوقات الإنتاج .

٢ - وضع معدلات أداء للأعمال التشغيلية مبنية على دراسات علمية مع إشراك  
ممثلين عن العمال في وضع هذه المعدلات .

٣ - وضع الشخص المناسب في العمل المناسب .

٤ - الاستفادة من الطاقة الإنتاجية المعطلة من آلات ومواد زائدة عن  
الحاجة والاستفادة بها في المجالات والمناطق الأكثر احتياجاً لها .

٥ - عرض تقارير مراقبي الحسابات عن الميزانيات على التنظيمات الشعبية  
في الوحدات الإنتاجية .

٦ - تقوم المنشأة بوضع نظام يكفل سرعة نظر وتحقيق شكوى العاملين  
ووضع نظام المحاسبة في حالة التأخير أو الانحراف في بحث هذه الشكاوى ،  
ومسألة مقدي الشكاوى الكيدية .

٧ - وضع معايير موضوعية دقيقة للتقرير الدوري عن نشاط العاملين  
بحيث يكون كاشفاً عن مهارات العامل وكفاءته وأدائه مع مراعاة تخصيص نسبة  
لا تقل عن ٣٠ ٪ من الدرجات للواظبة - وعلى أن يواجه العامل بالتقرير  
الموضوع عنه .



٨ - تأخذ الإدارة بأسلوب الحوافز التشجيعية الجماعية كتوفير المساكن ووسائل المواصلات وإقامة المصايف والنوادي

٩ - تقوم الإدارة بعقد اجتماعات دورية بينها وبين اللجان النقيية لبحث مشاكل العمل ودراسة الظواهر المعقدة للإنتاج كالتأخير والتأخر ومعرفة أسبابها ووسائل مداركتها .

١٠ - يعطى التنظيم النقي دوره الفعال داخل وحدات العمل ، بأن يمثل في اللجان التي تختص ببحث كافة المسائل التي تتعلق بشئون الأفراد .

### في مجال القطاع الخاص :

١ - تنظيم حصول الوحدات الإنتاجية في القطاع الخاص على حصتها من المواد الخام وربطها بوحدات القطاع العام لضمان استمرار تشغيلها وعدم تعطيل العاملين بها .

٢ - تجميع منشآت القطاع الخاص التي تمارس مختلف الأنشطة تحت تنظيم نوعي يمثل هذا القطاع أمام الجهات المختصة لتيسير الرقابة والتوجيه .

٣ - إلزام منشآت القطاع الخاص بأن تضع لوائح تتضمن منح العاملين بها علاوات دورية تتفق مع ما تحققه هذه المنشآت من أرباح .

### ماذا بعد مؤتمرات الإنتاج ؟

إن السؤال الذي يطرح نفسه الآن هو ماذا بعد مؤتمرات الإنتاج ؟

هل انتهى بعدها وصدور توصياتها دور العمال وتنظيماتهم النقيية ؟

أم يستلزم الأمر تكوين لجان التابعة كطريقة تقليدية الوصول بأى توصيات إلى مجال التنفيذ العملي ؟

إن الأمر في هذه الحالة أشد وأعق . . إن هذه المؤتمرات تمثل بداية وعي الطبقة العاملة عندنا بمسئولياتها الاشتراكية ، ونظرتها إلى قضية الإنتاج بهذا

المفهوم الجديد . والنظرة الاشتراكية إلى الإنتاج تفرض على التنظيمات النقابية تبنى قضية الإنتاج وجعلها جزءاً من نشاطها اليومي الدائم المستمر . ومن هنا لا يجوز مجرد تدوين لجان للتابعة مهمتها الإشراف على تنفيذ توصيات محددة وحلها بمجرد انتهاء تنفيذ هذه التوصيات . وإنما بتغيير مفهوم النشاط النقابي ، وأسلوب العمل النقابي ، بحيث تعيش اللجان النقابية قضية الإنتاج بصفة دائمة ومستمرة ، وتختص النقابات العامة مسؤوليات الإنتاج على مستوى الصناعات ويتولى الاتحاد العام للعالمية التنظيم النقابي في هذه المسؤوليات على المستوى القومي . إن التنظيم النقابي مطالب منذ انتهاء هذه المؤتمرات بالبدء بإعداد حملات توعية إنتاجية للقاعدة العمالية العريضة ، لأن هذا الوعي هو المحرك بعد ذلك لدور العمال الإنتاجي ، والموجه لنشاط التنظيم النقابي في هذا المجال .  
ولتضع أماناً الميثاق حين يقول :

« إن مكانة العمال في المجتمع الجديد لم يعد لها من مقياس غير إنجاح عملية التطوير الصناعي وغير طاقاتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم في الوصول إليه » .

وليعرف العمال أيضاً أن زيادة الإنتاج وتحسين مستواه أن يعود بالفائدة على الاقتصاد القومي لحسب ، بل يؤدي أيضاً إلى تحسين أجر العامل ورفع مستواه المعيشي .

## مؤتمر الإدارة

وعلى نفس الطريق انعقد مؤتمر الإدارة وقسمت أعماله إلى خمسة لجان تدارست الموقف ، وتلقت خطة العمل في المرحلة القادمة بعد أن اجتمعت الحكومة بالقيادات المسؤولة عن الإنتاج في مؤتمر الإنتاج ( ١٧-١٩ ) أكتوبر ( ١٩٦٥ ) ، والقيادات المسؤولة عن الإدارة في مؤتمر الإدارة ( ٢٦-٢٨ ) أكتوبر ( ١٩٦٥ ) . ثم خرجت بالتوصيات الآتية في مؤتمر الإدارة :

### أولاً : توصيات اللجنة الأولى (في مجال التنظيم الإداري) :

١ - إعادة النظر في الأهداف التنظيمية لمختلف الأجهزة بنية تحديد الاختصاصات التي تناط بها لتحقيق الخطة العامة للدولة بما يضمن عدم التضارب أو التداخل أو الازدواج في الاختصاصات .

٢ - تطوير وتدمج وحدات التنظيم والإدارة بمختلف الأجهزة بحيث تتضمن عناصر التنظيم والتدريب وترتيب الوظائف وتخطيط القوى العاملة وتوفير الإمكانيات اللازمة للاحق تنهض في الجهاز الذي تعمل فيه بجميع أنواع النشاط التي يتولاها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مع ارتباطها به في سلسلة التخصص .

٣ - الوصول إلى حل جذري في المشكلات التنظيمية يوصى المؤتمر بإعداد دليل لتنظيم الإداري على مختلف المستويات يتضمن تسجيل هدف الجهاز أو الوحدة ومستوى عملها واختصاصاتها ومسؤولياتها وسلطاتها وبنائها التنظيمي ونوصيف وظائفها ومقرراتها الوظيفية وأساليب عملها وإجراءاته وعامة الإجراءات المتبعة بخدمة الجمهور بما يحقق الوضوح الفاعل لكافة العاملين ، ويوضح لجمهور الشعب حقوقه وواجباته قبل الجهاز المنوط به خدمته وذلك بتحديد جهة معينة لكل جهاز إداري .

٤ - القضاء على التعقيدات المكتنية بتبسيط الإجراءات عن طريق تقليل

حركة سيرها إلى أقصر حد ممكن وويط ذلك بالتعديل في أماكن العمل بما يسمح بتركيز العمليات المتكاملة في منطقة واحدة بحيث تسير الإجراءات في أقصر طريق ، مع العمل على تطوير اللوائح والقوانين بما يمكن الخدمة الواجبة من تحقيق مطلب الجماهير بأيسر السبل وأقصرها اقتصاداً وبطريقة إنسانية .

٥ - بالنسبة للعمل الذي تفرق في ممارسته أكثر من جهة يوصى المؤتمر بتكامل الاختصاص وتركيزه في وحدة تنفيذية واحدة تتضمن كافة العناصر النوعية اللازمة لحسن أداء العمل بحيث تكون هذه العناصر تحت قيادة إدارية واحدة دون أن تفقد اتصالها الشخصي برئيساتها النوعية .

٦ - العمل على توفير أقصى حد من المرونة وحرية العمل للوحدات التنفيذية بالحكومة وبالتطاع العام بحيث يقتصر دور الأجهزة الرئسية على التخطيط والمتابعة والتوجيه والإشراف والرقابة مع تفويض الوحدات التنفيذية أقصى حد ممكن من سلطات التنفيذ يتناسب ومستوياتها .

٧ - تطوير تشكيل أجهزة الإدارة المحلية وتنمية قدرتها على تحمل المسؤوليات بما يسمح لها بممارسة السلطات التي تنقل إليها في المستوى المركزي .

٨ - العمل على تعميم وضع معدلات الأداء وتطبيقها والتوعية بذلك في مختلف مجالات العمل والتركيز في المرحلة الأولى على معدلات الأداء الأعمال الفعلية المتكررة وبخاصة المتصل منها بالخدمة المباشرة للجماهير الشعب ووضع خطة زمنية للانتهاء من إعداد معدلات الأداء لكافة الأعمال التي يشملها هذا النوع من التنظيم .

٩ - العمل على إعداد الأنماط التنظيمية للوحدات التنفيذية المتكروية مع إعطاء الأسبقية للوحدات التي تقوم على أداء خدمات مباشرة الشعب .

### ثانياً : توصيات اللجنة الثانية ( في مجال إعداد القوى العاملة ) :

١ - فيما يختص بإعادة الثقة على مختلف المستويات والعمل على خلق جيل جديد من القادة يتصف بالثورية والديمقراطية في أداء الواجب يوصى المؤتمر بالآتي :

(١) تزجني الحق في اختيار قادة المستقبل من قاعدة عريضة وبصفات عالية متحررة من الميود والسلبية مطلقة إلى المزيد من المسؤوليات .

(ب) تأهيل وتدريب المرشحين للقيادة بتمية مهاراتهم القيادية والتشجيعية والتدريبية والارتفاع بمستوياتهم الفنية والتخصصية والإنسانية قبل الممارسة الفعلية للقيادة .

(ج) يجب أن تتضمن برامج تدريب القادة القسط المناسب من موضوعات التوعية التي تؤدي إلى عمق الفهم لأهداف المجتمع الاشتراكي وتبنيها والاستسماك بأسس الديمقراطية السليمة في أداء الواجب .

٢ - النهوض بالتدريب على أساس خطة عاجلة وأخرى طويلة المدى ترتبط بمطالب خطة التنمية .

يعتبر المؤتمر التدريب ركناً أساسياً للتنمية الإدارية وضرورة حيوية لإعداد العاملين في مختلف المجالات ويجب النظر إليه كعقيدة من عقائد العمل الوطني . ويوصى المؤتمر في صدد ذلك بما يلي :

(١) زيادة الاستئثار في مجالات التعلم والتدريب .

(ب) إعداد موازنة لقوى العامة توضح العرض والطلب في مستوى القطاع والإقليم والمهنة ليتسنى ربط خطط التعليم والتدريب بخطة التنمية كما ونوعاً وميقاتاً .

(ج) التركيز على رفع مستوى كفاءة العاملين والأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل ومواصلة تدريب الجميع وتأهيلهم المستويات الأعلى طوال مدة خدمتهم، ويتضمن ذلك الشروع فوراً في اختيار وإعداد إخصائيي التدريب والمدربين من أكفأ العناصر الموجودة .

(د) زيادة الاهتمام بتخطيط وتنمية الموارد البشرية بغية تحقيق التهيئة للكاملة المنتجة المبينة على حرية الاختيار .

(هـ) ضرورة التوسع في التعليم الفني والتخصصي والتدريب المهني مع الحد من التعليم النظري والعلمي .

و) التوسع في إنشاء مراكز التدريب على كافة المستويات وفي شتى المجالات مع الاستفادة من كافة الطاقات المتاحة داخل قطاعات العمل والإنتاج وربطها مع الإمكانيات التكنولوجية ليتمكن تحقيق أقصى استغلال لكل منها .

ز) العناية بتخطيط وتوفير عناصر وإمكانيات التدريب الفعالة في أعلى مستويات الجودة والأداء من مدرسين ومساعدات التدريب والمراجع والمطبوعات الفنية والإدارية والتكنولوجية وغيرها من العناصر اللازمة .

ح) ضرورة ربط سياسة التعليم بالمدارس والجامعات بقطاعات التنمية مع قيام الجامعات والمعاهد ومراكز البحوث بإجراء البحوث الفنية والعملية التي تهدف إلى حل مشاكل العمل بالإضافة إلى ما يقوم به الجهاز التنفيذي من أبحاث .  
وذلك يجب أن يعتبر رؤساء الأجهزة مستويين مستوية مباشرة أمام رئيس الحكومة عن انتظام التدريب وتطوره في أجهزتهم مع مسؤولياتهم عن إعداد القيادات الجديدة .

### ٣ - الانتفاع بالطاقات المصحلة :

تعتبر الموارد البشرية في الدول النامية من أغنى مواردها الطبيعية وأصلحها للتنمية بحكم حيويتها إذا ما أحسن استخدامها والاستفادة منها ، وأشدّها ضرراً إذا ما أسئء استخدامها - ويوصى المؤتمر بالآتي :

د ا) الاقتصاد في استخدام القوى العاملة إلى الحد الأمثل لرفع إنتاجيتها وتمويل الفائض من العاملين بتدريبه وتوجيهه في مجالات عمل جديدة عن طريق التوسع في الصناعات الصغيرة والبيئية واستخدام تكليف العمالة ومشروعات الإنشاء العامة .

هـ) تمتد خطط الخدمات مع خطط الإنتاج متغنا لظهور طاقات مصحلة بسبب مشاكل الخدمات والنقل والإسكان والمواصلات .

### ٤ - اعتماد العمل الإداري على العمل السياسي :

ينبغي أن يتفاعل الجهاز الإداري مع الاتجاه السيلفي للدولة وأهني حكمتن .

قراراته وخططه ورغبات الجماهير وخدمة خطط التنمية ، وفي هذا المجال يوصى المؤتمر بالآتي :

(أ) الاهتمام بالتوعية السياسية لمختلف مستويات العاملين والقادة .

(ب) التعرف على رغبات الجماهير بطريقة ديمقراطية تجعل من الأجهزة الإدارية عذماً آمناً للشعب .

• - حوافز العمل :

يمكن أن تقوم الحوافز المادية والمعنوية بمفردها بدور فعال رئيسي في انطلاق إنتاجية القوى العاملة ويوصى المؤتمر بالآتي :

(أ) تمتشى سياسة الأجور والحوافز للفرد والجماعة مع إنتاجهم وقدرتهم على الابتكار .

(ب) تفاوت مستويات الأجور والحوافز المادية بما يعكس ضرورة إقبال أفراد المجتمع على الأعمال التي تلزم خطط التنمية .

(ج) الترقية بالاختيار للممتازين .

(د) التوسع في استخدام الحوافز المعنوية .

(هـ) تطبيق سياسة الردع الشديد الحازم ضد المقصرين في مختلف مجالات العمل .

ثالثاً: توصيات اللجنة الثالثة ( في مجال تحديد المسؤوليات والالتزامات  
والنفسى ) :

١ - يوصى المؤتمر بضرورة تحديد اختصاص كل وحدة من الوحدات الإدارية في الجهاز الحكومي والقطاع العام تحديداً واضحاً ومنعاً للتكرار والتداخل بين اختصاص كل وحدة وغيرها من الوحدات في الزاوية نفسها أو غيرها في المصالح والمؤسسات العامة حتى لا يتعطل سير العمل نتيجة عدم وضوح الاختصاص ، كما يتعين تحديد مسؤوليات كل وظيفة واختصاص شائستها

بطريقة واضحة على أساس توصيف دقيق الوظائف . ويرعى المؤتمر بأن تشرع وحدات التنظيم فوراً في دواية تحديد اختصاص الوحدات الإدارية ومستويات كل وظيفة بمساعدة الأجهزة الإدارية وبالتعاون مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

٢ - يوصى المؤتمر بإعادة النظر في التشريعات القائمة بمختلف صورها بقصد توزيع الاختصاصات على الوحدات الإدارية المختلفة بحسب مستوياتها وبقصد تحقيق الأهداف الآتية :

( أ ) عدم تركيز السلطة في الوحدات الكبرى بالجهاز الإداري بالدولة بما في ذلك أجهزة الإدارة المحلية .

( ب ) تقرير اختصاص كل وحدة إدارية وكذلك كل عامل بقدر معين من الاختصاص وسلطة البت دون الرجوع إلى مستويات أعلى ، حتى يمكن تقرير مسؤولية كل وحدة وكل عامل عما يقرر له من اختصاص ، وتوخياً للسرعة في العمل وتحقيق مصالح الجمهور في أقصر وقت يمكن .

٣ - يوصى المؤتمر بتحديد هدف كل وحدة ضمن أهداف الخطة العامة الموضوعية ، وتوفير جميع الإمكانيات اللازمة لكل وحدة وخاصة من القوى البشرية والمادية مع إعادة النظر في توزيع العاملين بين الوحدات المختلفة كل بحسب حاجتها .

٤ - يوصى المؤتمر بضرورة مراعاة الثقة في اختيار القادة بحيث يراعى فيهم :  
( أ ) ما يتمتع به القائد الإداري من كفاية وخبرة وقدرة على تناول الأمور بأفق واسع .

( ب ) الحرص على الصالح العام والاستجابة للروح السياسية العامة في الدولة .

٥ - يوصى المؤتمر بأن يولى الرؤساء الإداريين عنايتهم بصفة أساسية إلى مسؤولياتهم الرئيسية في الإشراف والتوجيه والتنسيق بين أعمال مرؤسهم ومتابعة أعمالهم وأن يشركوا معاونهم معهم في دراسة ظروف العمل ومشاكله بقصد الوصول إلى تبسيطه ووضوحه إنجازاته وإتقانه وإتقانه مع السياسة العامة



التي هي الهدف من مصلح الجمهور وبذلك تحقق الفرصة أمام المسؤولين للتدوير على أعمال القادة .

٦ - إيماناً بما تحقته الاتصالات المباشرة من تيسيرات في العمل وزيادة كفاية الأداء وتقصير زمنه في العمل وزيادة كفاية الأداء ، يوصى المؤتمر بالتوسع في الاتصالات العرضية على مختلف المستويات الأفقية في الجهاز الإداري للدولة ، وتحقيقاً لفائدة المرجوة من هذه الاتصالات ينصح الآتي :

(أ) يجب أن تعمل كل وحدة إدارية على تنمية العلاقات الإنسانية بين أعضائها وتنمية روح التعاون بينهم وأن تعمل كل وزارة أو مصلحة على توعية العاملين فيها وإشاعة روح الترابط بينهم وبين العاملين في الوزارات والمصالح الأخرى باعتبارهم جميعاً مسئولين عن تحقيق أهداف كبرى الوطن .

(ب) يجب الاهتمام بالاجتماعات الدورية بين أفراد الوحدة الواحدة وبين العاملين في الوحدات المتناظرة ، وكذلك بين المديرين و رؤساء العمل في الأجهزة المختلفة بقصد تعميق التفاهم وزيادة التعارف بين العاملين ، ولتعرف على مشاكل الإدارة ، وعلى أفضل الحلول لها ، وحتى يساعد التعارف أثناء هذه الاجتماعات على تيسير أنجاز الأعمال عن طريق الاتصالات المباشرة .

٧ - يوصى المؤتمر بالاهتمام بتنسيق العمل على كافة المستويات وذلك توخياً الوصول إلى منع الازدواج والتعارض بين جهاز إداري وغيره ، والوصول كذلك إلى توحيد جهة الاختصاص في النشاط الواحد ويشمل التنسيق أعمال أجهزة الرقابة ويرى المؤتمر أن التنسيق عملية مستمرة لضمان استمرار الأداء على خير الوجه وضمان الترابط بين الوحدات الإدارية القائمة وبين ما ينشأ من وحدات جديدة .

٨ - يوصى المؤتمر بضرورة تحقيق قدر كاف من الاستقرار بالقبة للوحدات الإدارية بعد تحديد اختصاصاتها والالتزام بفترة زمنية معينة لتجربة تنظيم والحكم على صلاحيته .

#### رابعة : توصيات اللجنة الرابعة ( في مجال الرقابة والمتابعة والتقييم ) :

١ - إعادة تنظيم إدارات التخطيط والمتابعة وربطها بأعلى المستويات مع اختيار العاملين بتلك الإدارات على درجة عالية من الخبرة والكفاية والكفاءة بحيث تكون المتابعة بناءة ، فليس المقصود منها تصيد الأخطاء بل على العكس معرفة المشاكل واستنباط الحلول 'معالجها' ، وأن تكون الإدارة المشار إليها في المادة السابقة مركزاً لتجميع البيانات بصفة دورية من مختلف أجهزة الوزارة ، وأن تقدم تلك الإدارة نماذج واضحة لتجميع وتبويب البيانات لكي تخدم مختلف الأغراض سواء أكانت للمتابعة أو التخطيط أو الإحصاء ، وتصدير تلك البيانات إلى الأجهزة التي تحتاج إليها في مواعيدها .

٢ - التنسيق بين إدارات التخطيط والمتابعة والتفتيش والرقابة حتى يمكن متابعة الأعمال ميدانياً والتحقق من تأدية الخدمة أو الإنتاج والقيام بذلك على الوجه المطلوب .

٣ - إعطاء تقارير المتابعة ما لها من أهمية بحيث تأخذ المكان الأول من وقت الرياضات وذلك بتفويض الاختصاصات التنفيذية التي تشغل وقتاً يمكن الاتفاع به فيها هو أهم .

٤ - اتخاذ التقييم أساساً لمحاسبة الوحدات التنظيمية عن مدى نجاحها في تحقيق رسالتها ، وإعطاء كل رئيس كلمة السلطات في محاسبة معاونيه ومكافأته أو معاقبته في ضوء ما يتحقق من نتائج .

٥ - التنسيق بين أجهزة الرقابة بهدف تقوية بعض العمل وتدفقه في الأجهزة التنفيذية ، وإلى اطمئنان المسؤولين وصيانة سمعتهم على أساس من الثقة وتشجيعهم على التطوير المستمر والبعد عن الروتين العقيم .

#### خامسة : توصيات اللجنة الخامسة ( في مجال التوعية ) :

١ - خلق الوعي الثوري بين العاملين بما يحقق الأداء المسئول للواجب :  
إيماناً من المؤتمر أن اشتراكنا فاعلة من فهم شعبنا وواقع حياتنا وأماننا

فإن مساندتها وموازنتها لنظام الحكم الذى ارتضيناه لأنفسنا إنما يعبر عن مدى هذه النفوس جميعاً ، وعليه فإن خلق الوعى الثورى بين العاملين بما يحقق الأداء المسئول الواجب يعجب واجباً وظيفياً أساسياً ينبغى الاستمسك به وتعميق كل ما يتصل به من مفاهيم حتى يمكن أن يدعم العاملون قواعد الأمن والاستقرار للوطنين جميعاً ولا نشبههم . ويرعى المؤتمر في هذا السبيل بما على :

- (أ) تشجيع الكفايات المنتجة بمنحها المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية والتقدير الادبية والقرمية . بالاختيار وفقاً لمعدلات وضوابط دقيقة .
- (ب) إفساح المجال للتخصصات الفنية الوصول إلى أعلى المستويات الوظيفية ضماناً لاستمرار تخصصهم بتحقيق الابتكار والإبداع في المجالات العلمية .
- (ج) تنظيم الرقابة الإدارية والمالية والقضائية والشعبية بما يضمن أداء كل فرد لواجبه ويحفظ له كرامته .

(د) حسن اختيار القيادات الوظائف الرئيسية عن تتوافر فيهم الكفاية الإدارية التي تؤهلهم لتحقيق الأداء المسئول الواجب .

٣ - إنشاء مكاتب في الوزارات المختلفة لاستقبال المعينين المجدد تعريفهم باختصاصات الوحدات الإدارية التي عينوا بها وحلة فنياتها بأعمال الوزارات والأجهزة الأخرى وتدريبهم على أعمال الوظائف التي سوف تسند إليهم قبل قيامهم بأعباء هذه الوظائف .

٣ - الاهتمام بالتربية الصحية والرياضية والعسكرية باعتبارها دعائم أساسية في تنوعية أفراد الأمة وبالتللي العاملين في أجهزة الدولة وواجباتهم وتقوية ثولتهم للشعلة والحيولة بينهم وبين الانحراف بما يحفظ الشعب عقائده وقيمه الوطنية وتقليته .

٤ - عناية أجهزة الإعلام المختلفة بتوضيح مفهوم الشؤك الاشتراكي الصحيح .

٥ - ديمقراطية الخدمات :

(أ) إعداد العاملين وتوعيتهم بظروف البيئة التي سوف يعملون بها الكفالة

أدائهم لواجبات وظلتهم بما لا يتعارض وعادات وتقاليده المواطنين الذين يقومون على خدمتهم .

(ب) توعية العاملين بأجهزة الدولة بأن الامتياز الوطني ان يكون إلا بمقدار ما يؤديه شاعها في خدمة الشعب .

(ج) العمل على توفير الخدمات بالريف بما يساعد على الرغبة في العمل فيه ويحد من استمرار تدفق الهجرة إلى المدن .

٦ - وسائل الحد من الإسراف الحكومي :

(١) الاهتمام بالمخازن الحكومية بحيث تعد لتخزين المواد والمهمات بطريقة فنية تضمن المحافظة عليها من التلف والضياع وأن يتم استعمالها قبل انتهاء مدة صلاحيتها بوقت كاف .

(ب) وضع سياسة مرسومة لصيانة ممتلكات الدولة من مباني وأدوات ومعدات بما يكفل ضمان حسن استخدامها واستمرار الاستفادة منها بطريقة اقتصادية مع تدبير الاعتبارات الكافية لهذا الغرض .

(ج) تحديد احتياجات الجهاز الحكومي من الأدوات والمهمات بوضع معدلات لهذه الاحتياجات ومدد استخدامها ومقدار المخزون منها .

(د) تنسيق أداء الخدمات من الأجهزة الإدارية المختلفة من ناحية توقيت التنفيذ وتبادل البيانات والمعلومات فيما يتصل بشروط المرافق عن طريق الاتصال المباشر بين تلك الأجهزة .

(هـ) وضع برامج توعية شاملة ومستمرة لجميع أفراد الشعب بكافة وسائل الاعلام بغرض نشر الوعي بينهم بأهمية المحافظة على المرافق والممتلكات العامة ومدى الأضرار التي تصيب الاقتصاد القوي نتيجة إساءة استخدامهم لها مع توعيتهم بأن هذه الأموال ملكا لهم .

## العمل ومسئوليات المرحلة القادمة

« من دواعي الفخر لشعبنا المناضل أنه لا يتهيب المخاطر ولا يحجم عن التجارب ويجد في التطور والتجديد حيوية وخصوبة ومنطلقاً جديداً في تحقيق آماله الراسخة . ويتخذ من تجاربه في ماضيه نبراساً لحاضره ومستقبله . وعلى هدى هذه السياسة الثورية الخلاقة فلن تكون المرحلة القادمة بأى حال من الأحوال استمراراً تلقائياً للمرحلة السابقة . إن المرحلة القادمة تتطلب أن يستجمع الشعب قواه ايقوم باقتحام عنيد لكل العوائق والموانع التي تعترض طريق خياله كما يتصورها وكما يريد لها . ولذا فإن قيمة الجهود في هذه المرحلة تقاس بمدى ما يمكن تعبئته من قوى الجماهير الشعبية لصنع المستقبل ومدى ما يمكن أن توفره هذه الجماهير من قدرة على فرض إرادتها على الحياة » .

بهذه الكلمات استهل السيد / ذكريا محي الدين برنامج الحكومة الذي ألقاه بمجلس الأمة يوم ١٣ ديسمبر ١٩٦٥ . وتفسيرا لذلك كشف رئيس الوزراء بمثل الأمة والشعب بطبيعة المرحلة القادمة ومسئولياتها ومتطلباتها . وقد التقى المجلس مع الحكومة في أن الثروة الأساسية التي يملكها شعبنا هي العمل وأن هذه المرحلة تتطلب تحريك كل طاقات الشعب إلى العمل وتكاتف كل القوى الشعبية والحكومية في سبيل تحقيق انطلاقة جديدة لامتنا وتسجيل مرحلة جديدة من مراحل الطريق إلى مجتمع الكفاية والعدل .

### رئيس الوزراء يضع العمال أمام مسؤوليتهم التاريخية :

كما أن للخطاب الذي ألقاه رئيس الوزراء في الاتحاد العام للعمال في المؤتمر المنعقد يوم ١٢ مارس ١٩٦٦ - تحديد دقيق لما يواجه العمال من مسئولية في المرحلة القادمة ، ووصف دقيق لهذه المرحلة .

« إن السنوات القادمة هي سنوات تثبيت المكاسب الثورية التي حصل عليها  
( ١٥٠ - الخدمات المالية )

شعبنا ، وبناء القاعدة الاقتصادية السليمة لمجتمعنا الاشتراكي ، سنوات التقدم عن طريق التخطيط العلى الدقيق لكل ما يواجبنا من جهد . سنوات بذل الجهود والتضحيات لتحقيق أهداف شعبنا وآماله . . وأن قيادات العمال تتحمل مسؤولية قومية في هذه المرحلة الهامة من حياتنا . وأن عليها أن تنقل للعمال المفاهيم السليمة بالدعوة والتوجيه لرفع كفاءتهم الإنتاجية والفكرية والتعاون مع الإدارة في تنفيذ أهداف الخطة . وأن عليها أن تلتحم بالمسائل والمشاكل اليومية التي تعوق الإنتاج وتعالجها . كمشاكل الإسراف واستخدام مستلزمات الإنتاج ومشاكل الضياع في الوقت وفي الخامات وفي المساحة وفي التخزين وفي الوقود . .

### مجموعات طيبة المرحلة القادمة

وضعت الخطة الخمسية الأولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على أساس معاملات معينة ، معاملات لزيادة السكان والإنتاج والدخل القومى والاستهلاك والادخار . وقد روعي في حساب تلك المعاملات تعويض الشعب عن طول أمد حرمانه من حقا لرفاهية وأن السلوك الواعي الأفراد يستوجب من جانب آخر بذل غاية جهدهم في مجال الإنتاج .

وقد كشفت نتائج متابعة تلك الخطة عما يلي :

١ - اطراد الزيادة الخطيرة في عدد السكان بصورة أخلت بتوازن الخطة:

فقد تزايد عدد السكان في السنوات الأخيرة . بمعدل فاق معدل زيادته في الدول النامية والمتقدمة . وأن زيادة عدد السكان بمعدلاته الأخيرة يهدد بتعقيدات اقتصادية مستقبلية . إذن المتظر أن يصل عدد السكان في ج . ع . م في سنة ١٩٧٠ إلى ٣٤ مليون نسمة .

٢ - قصور الإنتاج والدخل القومى عما كان مستهدفا لهما :

ففي نهاية السنة الخامسة الخطة . فإن قيمة الإنتاج المحقق محسوبا بأسعار سنة الأساس ( ١٩٦٠/٥٩ ) هو ٣٤٧٤٤ مليون جنيه وتبلغ نسبتها ٣٦,٣٤ ٪ من

سنة الأساس . وارتفعت قيمة الدخل القومى - مقومة أيضاً بأسعار سنة الأساس - من ١٢٨٥٠٢ مليون جنيه فى سنة الأساس إلى ١٧٦٠٠٢ مليون جنيه . وبزيادة نسبتها ٣٧١ ٪ عن سنة الأساس . بينما كان المستهدف أن تصل نسبة الزيادة فى الدخل القومى ٤٠ ٪ بالنسبة لسنة الأساس .

ومع ذلك . فإن معدل النمو فى اقتصادنا يحث لنا أن نفخر به . خصوصاً إذا قارناه بمعدلات النمو فى الدول الأخرى على اختلاف نظمها وأوضاعها . فبينما كان متوسط معدل النمو فى خلال الفترة ١٩٦٥/١٩٦٠ هو ٤٤ ٪ فى الدول النامية فى مجموعها و ٥٥ ٪ فى الدول الرأسمالية الصناعية المتقدمة فى مجموعها و ٦٢ ٪ فى اتحاد الجمهوريات السوفيتية . ارتفع هذا المعدل فى نفس الفترة فى ج . م . ع إلى ٧٤ ٪ . وأنه لولا الظروف التى أحاطت بتنفيذ الخطة - من حادثة عهدنا بالتخطيط وظروف الإنتاج الزراعى فى العام الثانى للخطة والعيب الكبير الذى أتى على عاتق القطاع العام بصدور قوانين يرايو الاشتراكية . لارتفع معدل نمو اقتصادنا عن السنة التى سجلها . وربما فاق ما كان مستهدفاً عند وضع الخطة ( وهو ٨ ٪ سنوياً ) .

٣ - زيادة العمالة والأجور عما كان مستهدفاً وبما لا يتوازن مع الزيادة

فى الإنتاج .

لحجم العمالة المحققة فى الاقتصاد القومى والذى كان ٦٠٠٠٠٠٠ مليون مشغل فى سنة الأساس قد وصل فى السنة الخامسة من الخطة إلى ٧٣٣٣٣٤٠٠ مليون مشغل . أى أن هناك فرص عمل تحققت بالفعل ١٠٠٠٠٠٠٠ مليون مشغل خلال سنوات الخطة . ويزيد هذا الرقم بـ ٣٠٠ ألف مشغل عن الحد الذى كان مستهدفاً فى الخطة أيضاً . وكنسجة لزيادة العمالة زادت الأجور عما كان مستهدفاً لها . وقد أثر ذلك على تكاليف الإنتاج . إذ أن نسبة الدخل إلى الإنتاج تبلغ حوالى ٤٠ ٪ . وهى نسبة عالية ولم يطرأ عليها أى تغيير خلال سنوات الخطة .

### ٤ - زيادة الاستهلاك السلى :

بما أثر على حجم التصدير وزيادة الاستيراد السلع الاستهلاكية ، كما تسبب في اتجاه أسعار بعض السلع إلى الارتفاع . فقد ارتفع الاستهلاك مقوماً بالأسعار الجارية من ١١٩٩٧ مليون جنيه في سنة الأساس إلى ١٧٦٢٣ مليون في السنة الخامسة للخطة ١٩٦٥/٦٤ أى بمقداره ٥٦٢٥ مليون جنيه وبنسبة قدرها ٤٦٩ ٪ . وهى نسبة عالية جداً إذا قيست بأى مقياس . وكان المفروض بموجب الخطة الخمسية الأولى جعل الاستهلاك يتزايد في حدود ٤٩ ٪ سنوياً ( أى ٢٥ ٪ في خمس سنوات ) .

### ٥ - ضعف الميل الادخارى عموماً :

وعادة لدى القطاع الخاص . فبينما تبلغ مدخراتنا ١٥ ٪ من الدخل القومى فإن نسبة المدخرات إلى الدخل القومى في الدول النامية والمتقدمة تروى على ذلك بكثير . إذ وصلت في اليابان إلى ٣٠٤ ٪ وفى يوغوسلافيا ٣٨٢ ٪ وفى بولندة ٢٥٤ ٪ وفى بلغاريا ٢٠٢ ٪ وفى المجر ٢٥٩ ٪ .

وإذا لاحظنا أن حصة القطاع العائلى من المدخرات لا تتجاوز ٢٠ ٪ لانضغ أن نصيب هذا القطاع لا يزيد عن ٤ ٪ من إجمالى الدخل القومى ، وهو رقم ضئيل يدل على توسع غير عادى فى الاستهلاك . وبالإضافة إلى ذلك يلاحظ بالنسبة للتمويل الأجنبى تراحم الدول النامية المتقدمة عموماً على مصادره ، وهذا ما يؤدى إلى ارتفاع سعر الفائدة إلى حد يعطى ، فضلاً عن أن أى تمويل أجنبى ليس هبة ممنوحة ، ولكنه قرض واجب السداد .

إن المرحلة القادمة ، هى مرحلة استكمال مضاعفة الدخل القومى عما كان عليه فى عام ١٩٦٠/٥٩ وهذا ما يستوجب - تمويهاً قصوراً ما تحقق إبان سنوات الخطة الخمسية الأولى عما كان مستهدفاً - زيادة المستهدف خلال سنوات الخطة الخمسية الثانية بنسبة ٢٠٢ ٪ ، أى أن يصبح المستهدف خلال هذه الفترة ١٦٢٩ ٪ .

هذه الوقائع فى مجموعها ، تمثل المحددات لمتطلبات العمل فى المرحلة القادمة .



### مسؤوليات المرحلة القادمة :

إن المرحلة القادمة تستلزم مواجهة ما تولد إبان فترة الخطة الخمسية الأولى من مشاكل ، وإن كانت مشاكل نمو في طبيعتها ودلائل حركة وتقدم وانطلاق - وعلى رأسها اختلال التوازن بين عرض وطلب السلع وأثره على أسعارها والعجز في ميزان المدفوعات ، وتزايد عدد السكان ، تستلزم الانطلاق في ميدان الإنتاج السلي أكثر منه في ميدان الخدمات ، إعادة لشيء من التوازن بين معدلات زيادتهما . تستلزم التركيز أساسا على الإنتاج الصناعي وخاصة الصناعات الثقيلة تستلزم تنظيم الاستثمار وفق أولويات البرنامج المخطط . تستلزم الإنجاز وسرعته تستلزم تنظيم الاستهلاك وربطه هو وزيادة السكان بالتخطيط . تستلزم وعى العاملين بمخطورة زيادة عدد السكان على أهداف المرحلة القادمة .

وفي رأي ، أن الحل النهائي لكافة المشكلات التي تواجهنا والفترة بالإنتاج إلى الإمام ، هو في يد الشعب القائد ، فاشعب هو مصدر الإنتاج وأساس قوته . إن المرحلة القادمة تستلزم من العاملين الوعي الكامل بطبيعة المرحلة . وهنا يقع دور أجهزة الإعلام المختلفة والصحافة والاتحاد الاشتراكي العربي والتنظيم النقابي ومؤسسة الثقافة العمالية . وما تستلزمه من بذل المزيد من الجهد في مجال :

١ - الإنتاج .

٢ - زيادة المدخرات .

٣ - تنظيم النسل .

### العمل والانتاج :

لقد تغيرت بمقتضى قوانين يوايو الاشتراكية طبيعة العمل في مجتمعنا الاشتراكي . فبعد أن كان العمل سلعة ، وبعد أن كان العمال يبلدون جزءاً كبيراً من طاقاتهم في الكفاح من أجل انتزاع حقوقهم ، وبعد أن كان ذلك يفقدهم الثقة ويصرفهم عن التفريغ للانتاج ، ردت اشتراكيتنا للعامل إنسانيته وكرامته

وأعطته حقه العادل في قاطع الإنتاج . وضمنت له الاشتراك في إدارة المشروعات .

« إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل ، ولم تجعل العمل ملكا للآلات . »

« لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ، ولم يعد أحد التروس في جهاز الإنتاج . »

« إن ذلك التغيير الثورى في الحقوق العمالية ، لابد أن يقابله تغيير ثورى في الواجبات العمالية . »

« لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتضخيمها بكفاية وأمان ، وبالإشتراك فى الإدارة والأرباح ، مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج . »

« إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد ، لم يعد لها الآن من مقياس غير لإنجاح عملية التطوير الصناعى . وغير طاقهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه . »

إن المرحلة القادمة تستلزم المزيد من الجهد فى مجال الإنتاج ، فبينما كان المعدل السنوى لزيادة الدخل القومى فى السنوات الخمس الماضية هو حوالى ٧٥٪ سنوياً ، فإن المعدل المستهدف فى المرحلة القادمة هو حوالى ١٢٢٪ سنوياً . وليس هناك ثمة ما يخيفنا فى هذا المعدل الكبير ، إذ أن هناك استثمارات فى المرحلة الأولى لم تولد دخولها بعد ، ومثال ذلك استثمارات السد العالى والاستثمار فى بعض المشروعات الصناعية والزراعية . ومع ذلك ، فإن المرحلة القادمة - مرحلة إنتاج - وحفزاً للعاملين على زيادة الإنتاج . لقد اتجهت الدولة إلى تطوير النظام الحالى للأجور والمكافآت بحيث ينال كل عجد مجتهد جزاءه ، كما أطلق العنان للحوافز لكى تنجز الطاقات الإنتاجية الضخمة الموجودة لدى أفراد الشعب العامل ، واتجهت الدولة كذلك إلى إعطاء القيادات فى مواقع العمل الصلاحيات الكافية لتطبيق مبدأ الحوافز على أوسع نطاق . كما أن عليها أن تكون أهلاً لتحمل هذه

المستوية . كذلك تتجه الدولة حالياً لكي تضع كل عامل في المكان الذي يصلح له ويتيح فيه ، وتعمل على المساعدة على رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين في مجموعهم .

إن مناهجنا في التخطيط ، لا يغفل مبدأ العمالة الكاملة ؛ أى حاجة الأعداد المتزايدة في قوة العمل إلى العمل ؛ ولذا أعلن الرئيس « أن المجتمع الاشتراكي يعتبر العمالة الكاملة هدفاً من أغلى أهدافه » . إن تحقيق هذا الهدف ؛ وكفالة حق العمل للوطنين الذين هم دون سن العمل حالياً ؛ مسئوليتنا . وسيلنا للوفاء بهذه المسؤولية هو زيادة للإنتاج ورفع مستوياته النوعية حتى تصبح عالمية المستوى . فكلما زاد الإنتاج ؛ زادت إمكانيات توفير احتياجاتنا ؛ وانعدمت حاجتنا إلى استيراد المنتجات المشيلة ؛ وزادت إمكانيات تصريفها في الخارج ؛ وزاد عائد صادراتنا .

## ٢ - العمل والادخار:

أقربت نسبة زيادة الاستهلاك خلال السنوات الخمس الأولى للخطّة ، من زيادة الدخل . وقد أدى ذلك إلى أن المدخرات لم تزد بزيادة الدخل ، فقد ظلت نسبتها عند نفس المستوى الذي كانت عليه في سنة ١٩٦٠/٥٩ أى حوالي ١٤٪ أو ١٥٪ . وإذا علمنا أن نسبة الاستهلاك إلى الدخل القوي تصل إلى ٢١٦٪ ، فعنى ذلك أننا نقترض من الخارج ما يعادل ٧٪ تقريباً من الدخل القوي سنوياً لاستكمال تمويل استثماراتنا . هذا من جانب ، ومن جهة أخرى ، فلما كان الإنتاج المحلي من بعض السلع التموينية الرئيسية - كالقمح والذرة - لا يكفي حاجة الاستهلاك المحلي ، فإن كل زيادة في الطلب على هذه السلع الاستهلاكية تنصب مباشرة على الاستيراد . وتريد من أرقام الاستيراد ومن العبء على الميزان الحسابي بنفس القيمة .

أى ينبغي على مدخراتنا القومية أن تتعادل مع حجم التمويل الداخلي اللازم لاستثماراتنا . فإذا تعادلت المدخرات المتاحة مع احتياجات التمويل تحت عمليّة الاستثمار دون ضغط تضخمى .

### ٣ - العمل والاستهلاك :

واليوم .. ونحن في مرحلة الانطلاق والانجاز .. مرحلة التصنيع الثقيل ، ينبغي أن ينقسم استهلاكنا بالرشد ، حتى تقل العبء على الميزان التجاري من أجل توفير مزيد من الاحتياجات الاستهلاكية . كما أن الرشد الاستهلاكي ضمان لتوازن الحطة . فهو في الوقت ذاته ضمان لتوازن ميزانية الأسرة ، وتجنب لها من آثار الضوايق المالية التي تصل غالبا إلى عدم الاستقرار والرضى والارتباك المالي في محيط الأسرة .

### ٤ - العمل وتنظيم العمل :

إن مشكلة تزايد عدد السكان من بين العوامل التي حددت اتجاهنا إلى العمل بأسلوب التخطيط : كما أنها إحدى العوامل التي تدخل في حساب عملية التخطيط ومعدلات التنمية .

ومع تسليمنا بذلك ، فإن المرحلة القادمة تستوجب ألا ندع مجهودنا في دفع تقدمنا الاقتصادي لمواجهة هذه المشكلة ، وإنما ينبغي علينا نحن العاملين أن نتجاوب مع جهود المسؤولين في مواجهة هذه المشكلة ، وذلك لمواجهة من لإسراع بمعدلات التنمية وآثار طيبة على المستويات المعيشية والصحية الأسرة كما سيتبين في الفصول القادمة .

## مشكلات القطاع العام ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع العام رقم ٢٢/١٩٦٦ .

### نظور التنظيم التبريمي للقطاع العام :

مع قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ بدأ التفكير الجدى من جانب الدولة فى الإسهام الإيجابى فى النشاط الاقتصادى . وقد تطلب هذا بطبيعة الحال تهيئة الظروف الملائمة لتوسع القاعدة اللازمة للتنمية الاقتصادية وتأمينها . فاستلزم هذا قيام أجهزة متخصصة يعهد إليها بدراسة المشروعات الاقتصادية التى تحتاجها البلاد . ثم توفير مصادر الائتمان اللازم لتمويلها وإنشاء مؤسسات للتنمية يعهد إليها بتكوين وإدارة المشروعات الجديدة والتنسيق فيما بين المساهمات الحكومية المختلفة .

ومن هنا بدأ اهتمام الدولة بإدارة المشروعات العامة . فعمدت إلى تحويل بعض مصالحها القديمة التى كانت تراول منذ البداية بعض أوجه النشاط الإنتاجى إلى مؤسسات أو هيئات عامة ذات استقلال مالى وإدارى عن الجهاز الحكوى . كما عملت على أن تسير هذه الهيئات على أسلوب تجارى حتى يمكن تخليصها من القيود المعمول بها فى المصالح الحكومية .

وعلى ذلك قامت المؤسسة الاقتصادية بغرض التنسيق بين الإستثمارات الحكومية والإشراف عليها وتوجيهها وفق مصالح الدولة .

وباتساع النشاط الاقتصادى ، ظهر عدد من المؤسسات والهيئات العامة تقوم بدور مماثل لما تقوم به المؤسسة الاقتصادية فأُنشئت الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس للصناعة ، وقامت مؤسسة مصر . كما أنشئت مؤسسات أخرى نوعية تختص بشئون النقل البحرى والبرى والإسكان والتأمينات الاجتماعية والثروة المائية .

وهذا الاتساع . كان مدعاة منطلق التنظيم التشريعي للقطاع العام . فكان القانون ١٩٥٧/٢٣ الذي أرسى للمؤسسات العامة مقوماتها وأسسها متقفاً في ذلك مع ما استقر عليه الفقه والقضاء لفكرة المؤسسة العامة . وتلاه بعد ذلك القانون ١٩٦٠/٢٦٥ وهو قانون المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي . لمواجهة احتياجات تنفيذ الخطة الخمسية الأولى من توسيع القطاع العام وإقامة العديد من المشروعات .

وبصدور قوانين يوليو الاشتراكية . كانت بداية الحقبة الثانية التي حتمت ضرورة تطوير التنظيم التشريعي للقطاع العام . حيث تقرر بمقتضى قوانين يوليو الاشتراكية تأمين عدد كبير من الشركات الهامة التي تباشر مختلف ألوان النشاط الاقتصادي تأميناً كلياً أو جزئياً . ووزع الإشراف على هذه الشركات بين المؤسسات القائمة حينذاك .

وقد نشأت عن ذلك صعوبات كثيرة يرجع بعضها إلى الطريقة التي تم بها تكوين مجموعات الشركات التابعة لكل مؤسسة وإلى عدم تمكن جهاز الإدارة في المؤسسة من مباشرة بعض اختصاصاته وخاصة فيما يتعلق بخطط سياسة الشركات التابعة لها . وكذلك إلى عدم وضوح العلاقة بين المؤسسة والشركات التي تشرف عليها ، ولذلك أعيد تنظيم القطاع العام بإنشاء ٣٩ مؤسسة نوعية — أضمت اليوم ٤٣ مؤسسة — يختص كل منها بنشاط نوعي محدد في قطاعات الاقتصاد والتجارة والمال والخدمات والاستهلاك . على أن تعمل في ظل إطار عام تحدده خطة التنمية في الدولة وتحت إشراف الأجهزة المركزية التي تضطلع بتنفيذ الخطة ومتابعة النتائج .

وقد انعكس هذا التطور في مجال التنظيم التشريعي للقطاع العام . فكان القانون ١٩٦٣/٦٠ بشأن المؤسسات العامة .

وقد أسفرت متابعة العمل في ظل ذلك القانون . عن أن التجربة تتطلب إعادة النظر في كثير من المسائل . ولعل في مقدمة هذه المسائل تحديد الاختصاصات والمسئوليات وتحديد أوضاعها . والعمل على تبسيط الإجراءات

داخل القطاع العام حتى لا تقف هذه الاجراءات حائلا دون تحقيق دوره في الاقتصاد القوى للبلاد .

### مشكلات القطاع العام :

وتندرج مشكلات القطاع العام تحت مجموعتين :

أولا : مشكلات تتعلق بالتشريع المنشئ للؤسسات العامة . إذ ترتب على عدم وضوح التشريع في بعض النقاط ظهور كثير من الثغرات التنظيمية والادارية من ناحية علاقة المؤسسة بغيرها من المؤسسات الأخرى أو الشركات التابعة لها .

ثانياً . مشكلات تنظيمية . تتعلق بعلاقة المؤسسة بالأجهزة المركزية التي ترسم لها خططها وتدير لها حاجتها من الأموال أو تسوق لها منتجاتها .

أولا : فن مظاهر عدم الوضوح أن المشروع لم يحدد الهدف من قيام كل مؤسسة واختصاصاتها ومسئولياتها وعلاقتها بغيرها من المؤسسات الأخرى أو بأجهزة السلطة التنفيذية بشكل واضح صريح . وقد أدى ذلك إلى تداخل أعمال بعض المؤسسات مع غيرها من المؤسسات الأخرى أو إلى ازدواج العمل وتعدد المسؤولية . وإلى جانب ذلك ، لم يوضح القانون العلاقة بين المؤسسة والوزير المختص واقتصر على مطابقة رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتبليغ قرارات المجلس إلى الوزير المختص لاعتمادها . وكذلك لم يحدد القانون مدة معينة يتم فيها اعتماد قرارات مجلس الإدارة من الوزير المختص أو الموعد الذي يقدم خلاله الوزير المختص إلى رئيس الجمهورية تقريراً عن أعمال المؤسسة خلال السنة المنتهية . وكما لم يحدد العلاقة بين المؤسسة العامة والشركات التابعة لها تحديداً واضحاً ، كذلك لم يتحدد مدى إشراف المؤسسة على هذه الشركات ، بالإضافة إلى عدم وجود اختصاصات محددة للؤسسات فيما يتعلق بمسئولياتها عن أعمال الشركات التابعة لها أمام الأجهزة المركزية .

وإلى جانب ذلك . لا تحتوى نصوص القانون أية إشارة عن المدة التي يجب أن يتم فيها تصديق مجلس إدارة المؤسسة على قرارات الشركة ، يل تركها دون

تحدد ، ومن ناحية أخرى ، فإن قرارات مجلس إدارة المؤسسة لا تصبح نافذة إلا إذا اعتمدها الوزير المختص . أى أن مصادقته ضرورية على تلك الموضوعات التى حددها القانون لإمكان تنفيذها .

وفى ظل هذا التنظيم التشريعى ، يتعذر على الشركات التابعة للمؤسسة تنفيذ قرارات مجلس إدارة المؤسسة إما لعدم وجود نصوص صريحة تنظم العلاقة بين المؤسسة وبين الشركات التى تشرف عليها ، أو لأن كلا من المؤسسة وهذه الشركات تسير وفق قانون خاص بها ، وكما تعذر فى ظل هذا التنظيم على المؤسسات العامة أن تبين الحدود الفاصلة لمعاني التوجيه والإشراف والرقابة على الشركات ، ومدى التزام الشركات بالقرارات التى تصدرها المؤسسة فى نواحى تنظيم سير العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق أهداف الخطة الاقتصادية . كما تعذر على المؤسسة مراقبة حسابات الشركات التابعة لها نتيجة لعدم صدور القرارات والوائح المنظمة لإدارات المحاسبة والمراجعة بالمؤسسات العامة .

ومن هذا يتبين ، أن هناك أمورا هامة قد أغفلها التشريع أو تناولها دون تحديد واضح ، مما يستلزم وضوح العلاقة وكال التنظيم . حتى يمكن تفادى الكثير من المشكلات التى تقابل المؤسسات العامة وتسهيل عملية الرقابة ومتابعة تنفيذ الشركات نصيبها من الخطة .

ثانيا : أما فيما يتعلق بعلاقة المؤسسة بالأجهزة المركزية . فن المقرآن بنجاح الخطة الاقتصادية يتوقف على التزام المؤسسات العامة والشركات التابعة لها بأهداف واضحة محددة تنفذ وفق جداول زمنية . على أن تدبر لها كافة الموارد والاحتياجات فى الوقت المناسب منعا من حدوث اختناقات فى العملية الإنتاجية هذا إلى جانب وجود أجهزة خارجية تراقب نتائج الأداء ، وتتخذ خطوات إيجابية فى الوقت المناسب لتذليل أية صعوبات أو عقبات تعترض التنفيذ . مع التزام القائمين على شئون المؤسسات العامة بضرورة تنفيذ هذه الأهداف والعمل على تحقيقها . ومع ذلك . فن الملاحظ أن تلك العلاقة التنظيمية كشفت عن بعض الثغرات . وعلى سبيل المثال :



١ - عدم توفر بعض مستلزمات الإنتاج بالكميات اللازمة وفي المواعيد المناسبة نتيجة لصعوبات تتعلق بالتمويل أو لعدم ترتيب أولويات التنفيذ .

٢ - أثر منهج تمويل المشروعات . ومرد ذلك إلى عدم ربط المؤسسة والشركات التابعة لها بفنك معين . مما يؤدي إلى تعاملها مع أكثر من بنك أو أن تنجأ إلى التمويل الثاني . وهذا ما يؤثر على اقتصاديات المشروع وعلى إمكانية الرقابة المالية .

٣ - عدم التزام بعض المشروعات التزاما كاملا بتحقيق البرامج المستهدفة .

٤ - صعوبات تتعلق بتسويق السلع في الأسواق الخارجية . وترجع هذه الصعوبات إلى تعدد الإجراءات المتعلقة بتصدير السلع وتعدد أجهزة الرقابة على عمليات التصدير .

٥ - تعدد أجهزة الرقابة على المؤسسات العامة والشركات التابعة لها . وهذه الأجهزة تباشر نشاطا متماثلا مما يثير تداخلا في اختصاصها ويحدث اضطرابا في العلاقات بينها وبين المؤسسات والمشروعات العامة . الأمر الذي يجعل الرقابة تشعب وتختلط ليضعف أثرها وتجدد المؤسسات العامة نفسها في موقف ينال كثيرا من كفايتها وإنتاجيتها .

وقد دعت هذه الصعوبات مجتمعة إلى دعوة رؤساء مجالس إدارة المؤسسات والشركات وأساتذة الجامعات والفنيين إلى مؤتمر الانتاج كما أوضحنا في مجال سابق من هذا الكتاب - وذلك للتدارس في مشاكل الانتاج ووضع الحلول العملية اللازمة لمواجهتها . وذلك باعتبار أن المرحلة القادمة تستلزم منا حسن استخدام مواردنا المتاحة وإدارة أعمالنا بطريقة اقتصادية وقد تمهد هدف المؤتمر في كلمة السيد رئيس الوزراء التالية :

« إننا قد انتهينا من تنفيذ الخطة الخمسية الأولى للتنمية وبدأنا ندخل إلى الخطة الثانية . فيجب أن نتعرف بكل صراحة على المعوقات التي صادقتنا في تنفيذ الخطة الأولى . وندرس الأسباب التي نشأت عنها سواء أكانت مادية أو بشرية

لكي تتكاتف على وضع الحلول الكفيلة بتلافيها عند تنفيذ الخطوة الثانية وحتى نصل إلى الأهداف الموضوعة لها .

وعلى ذلك ، كان المؤتمر عارسة للديمقراطية الحقة . لحرية التعبير عن الرأي وكانت توصياته أنسب الحلول لمشاكل إطلاق القطاع العام . ولما كنا على مشارف العمل بالخطوة الثانية . كان لزاما أن نراجع التنظيم التشريعي للقطاع العام . لاسد ما أوضحت التجربة وما كشفه مؤتمر الانتاج من ثغرات في التنظيم . وحتى نضمن القانون الجديد قيام القطاع العام بمسؤولياته ومهامه الكبرى في تنفيذ الخطوة الثانية .

ويعتبر صدور القانون ١٩٦٦/٢٢ الخاص بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام حلقة ثالثة في تطور التنظيم التشريعي للقطاع العام . ويرجع تطور التنظيم التشريعي في كل مرة إلى اتساع القطاع العام . وكعلاج لما يطفو على السطح من مشكلات تتوق تدفق الانتاج . وقد روى في القانون الجديد ما أثير من مشاكل فعل على معالجتها .

### المنطلقات الواجبة للتطور الحالي :

إن غاية التطور الحالي ، هي مضاعفة الانتاج وتحسين كفايته الفنية والفاحص المدقق في القانون الجديد يجد أنه راعى الخطوط الرئيسية التالية :

أولا : تحديد مسؤولية كل من الوزير والمؤسسة العامة والشركة تحديدا واضحا يضمن سلامة العلاقات التنظيمية بين هذه الأجهزة ويسمح بمرور العمل وتدقيق المعلومات في كافة الاتجاهات . ويظهر ذلك من تحديد المسؤوليات الآتية :

الوزير : يتحمل مسؤولية تنفيذ السياسة العامة للدولة التي تقدرها القيادة السياسية في مجال النشاط الذي يشرف عليه ومتابعتها وكذلك تنفيذ خطة التنمية ويقتصر دوره على التوجيه والإشراف والتنسيق والرقابة والتقييم .

المؤسسة العامة : جهاز الوزير الذي يعاونه في النهوض بمسؤولياته .

رئيس الوحدة التنفيذية : هو المسؤول أولا وأخيراً عن تحقيق الأهداف الإنتاجية الموضوعة لوحدة . وله حرية التصرف في مواجهة كافة مشاكل الإنتاج بسرعة وفاعلية باعتباره أقدر الجهات وأقربها إحساساً بتلك المشاكل .

ثانياً : تنظم علاقة الوحدات الاقتصادية بعضها ببعض . وهذا ما يستلزم تحديد المسؤوليات وتوقيع الغرامات ، كما يتحمل رئيس مجلس إدارة الوحدة للمسؤولية كاملة .

ثالثاً : أعطى رئيس مجلس إدارة الوحدة التنفيذية سلطات تمكنه من القيام بمسؤولياته مع تحميله نتائج الحطة الإنتاجية .

رابعاً : توضع خطة الإنتاج للوحدة بالاشتراك مع رئيس مجلس الإدارة وبمجرد الموافقة عليها يصبح مسئولاً عن تنفيذها .

خامساً : يتم تقييم نتائج الوحدة الإنتاجية على أساس من النتائج السنوية وماتم تحقيقه من أهداف . وليس على أساس الأخطاء الفرعية .

وتتمثل أسس عملية التقييم في العوامل التالية :

١ - معيار الربح مازال معيار كفاءة المشروع . بشرط السيطرة على جهاز السعر .

٢ - تصدير نسبة معينة من إنتاج كل مشروع بمعرفة معدل الربح والكفاية الإنتاجية للسلمة . حتى ولو كان الإنتاج مطلوباً بالكامل السوق الداخلي .

سادساً : أصبح مفهوم الديمقراطية سبيلاً إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته ولذلك عني بتنظيم علاقة الإدارة مع المنظمات السياسية والنقابية . كما وجه اهتماماً للقضاء على السلبية وخلق حوار العمل بين العاملين .

سابعاً : عمل على تحسين اقتصاديات المشروعات وذلك عن طريق :

١ - الإبقاء على عامل المنافسة المنظمة بين وحدات الإنتاج .

٢ - تنظيم العلاقات الإنتاجية بين إدارات وأقسام الوحدة الإنتاجية .

- ٣ - ترشيد العلاقة بين الإدارة والعمال على أساس من المصلحة العامة ، خاصة وقد سيطر الشعب على وسائل الإنتاج وأصبح عائد العمل لأصحابه الأصليين .
- ٤ - تنظيم أعمال مجلس الإدارة .
- ٥ - خلق الحوافز بين العاملين وعدم السماح بأى تراخ أو سلبية فيما يخص مصلحة الشعب . لذا نص على تقييم الأعمال تقييما سليما .
- ٦ - تدريب العاملين .
- ٧ - أن تم الرقابة والمتابعة على أساس الأهداف الكلية .

## الفصل التاسع

### العمل والتفسيرات الاقتصادية له

- العمل ونظرتنا إليه
- التفسيرات الاقتصادية للعمل
- عناصر الإنتاج
- تعريف وتقدير القوى العاملة
- العوامل الأخرى المؤثرة في حجم العمل
- حجم العمل والعمالة في ج.ع.م
- حق العمل في المجتمع الاشتراكي العربي
- واجبات العمل في المجتمع الاشتراكي العربي
- العمل والإنتاج القوي
- صافي الانتاج القوي
- الدخل القوي



## العمل

إن العمل الإنساني الخلاق هو الوسيلة الوحيدة أمام المجتمع لكي يحقق أهدافه .

العمل شرف . والعمل حق . والعمل واجب . والعمل حياة . إن العمل الإنساني هو المفتاح الوحيد للتقدم . إن طبيعة العصر لم تعد تقبل وسيلة للأمل غير العمل الإنساني .

منذ بدء الخليقة وفي كل المجتمعات البشرية تختلف المقاييس الاجتماعية التي تقدر على أساسها قيم الأفراد . ففي بعض المجتمعات البدائية تحدد قيمة الإنسان بقدر ما يملك من أغنام وإبل . وفي غيرها من المجتمعات المتخلفة تحدد قيمة الفرد بعدد ماله من زوجات . وفي المجتمعات الرأسمالية تحدد قيمة الإنسان بقدر ما يملك من أموال وأسهم وسندات . وفي المجتمعات القطاعية تحدد قيمة الفرد على أساس مساحة ما يملك من أرض . أما في مجتمعات الاشتراكية العربية فقيمة الفرد - أي فرد - تقاس بعمله وإنتاجه .

إن مكانة العمال في المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعي وغير ملاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم في الوصول إليه . وقال الميثاق في موضوع آخر . إن العمل فضلا عن أهميته الاقتصادية في حياة الإنسان تأكيد للوجود الإنساني ذاته .

والعمل في الدين هو فريضة على كل مواطن قادر .

إن الاشتراكية ليست مرادفة للتنظيمات الخيرية التي تعطي بغير مقابل وتوزع الاحسان مجانا .

وفي الدين الاسلامي أكثر من حديث يشير إلى قدسية العمل وإلى أن العمل عبادة ، وأن الاحسان على الشخص القوي القادر لا يعتبر إحسانا يبيحه الشرع ويثاب صاحبه بسببه بل على العكس ، فإنه محرم في رأى غالبية الفقهاء .

فإذا كان من حق العامل على مجتمعا أن يوفر له عملا يتناسب مع قدراته وصلاحيته وإمكانياته وما حصل عليه من خبرات وما اكتسبه من معارف فإن من واجبه أن يعمل - وأن يعمل بجد وبأقصى ماله من كفاية وبكل طاقاته وأن يحافظ على وقت العمل وعلى أدوات الإنتاج وعلى الخامات ويتجنب التبذير فيها . ذلك أن الاشتراكية جعلت هذه الآلات والمصانع ملكا للشعب العامل وفي هذا يقول الميثاق :

إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل ولم تجعل العمل ملكا للآلات . لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ولم يعد أحد التروس في جهاز الإنتاج .

ونلاحظ هنا أن الميثاق يشير إلى تغير وضع العمل في المجتمع الاشتراكي عن وضعه في المجتمع الرأسمالي حيث تعطى الامية الأولى للأموال . أما العمل في الرأسمالية فليس أكثر من سلعة تباع وتشترى ويحدد لها ثمن هو الأجر . أما في الاشتراكية فالعمل هو عنصر بشري ينظر إليه نظرة إنسانية ويعامل على هذا الأساس وتسخر جميع القوى وكل معدات الإنتاج لمصلحته وترعى رفاهيته ورغائه قبل أى اعتبار آخر . وعندما يطلب من العمال أن يعملوا ويؤدوا واجبه في العمل والإنتاج في النظام الاشتراكي . فإن ذلك إنما يطلب منهم لمصلحتهم - حيث يعملهم يزداد الناتج من السلع والخدمات التي ستوزع عليهم كل بقدر عمله وإنتاجه .

أما في النظام الرأسمالي ، فإذا طاب من العمال أن يعملوا فإن ذلك يكون لمصلحة الرأسماليين وأصحاب الأعمال وملوك الأسهم والسندات الذين سيحصلون على الأرباح ولا يصرف للعمال إلا أجورا لا تكاد تكفي الأود ولا تكفل المعيشة الكريمة . وفي نظم الرأسمالية القوية - كما كان الوضع أيام عهد على في مصر - تم استيلاء الحكومة على المصانع وتحويلها لمصلحة السلطة العامة وكانت الحكومة تحصل على ناتج العمل وتسخر العمال في العمل ساعات طويلة بأجور زهيدة وفي ظروف سيئة .

ولقد أكد الميثاق التغييرات الثورية في حقوق العمال وواجباتهم فبالإضافة



إلى نفسه بأن العمل حق والعمل واجب ، ينص على أن العمل شرف وهذا أيضاً  
تغيير ثورى فى نظرة المجتمع إلى العمل والعمال - فى ظل نظام ما قبل الثورة -  
كان مجتمع النصف فى المائة لا يعمل بل يتفق وقته فى الملاهى ودور القهو بل وكان  
يتباهى بذلك . معتمداً على حسيبه ونسبه وعلى ما يملك . هذا الوضع قد انتهى إلى  
غير رجعة - وأصبح من لا يعمل سبة فى المجتمع وأصبح العمل شرف وحياة .  
من يعمل فهو حى ومن لا يعمل فهو ميت فى نظر مجتمعنا الاشتراكي .

وبعد هذا العرض السريع فى توضيح نظرتنا إلى العمل ومفهومه فى ظل  
اشتراكيتنا تنتقل إلى بعض التفسيرات الاقتصادية له كما سنبين بعد .

## التفسيرات الاقتصادية للعمل

كلمة « العمل » Labour في المفهوم الاقتصادي تتضمن معنيين :  
المعنى الأول : يضطئ كل جهد بشري يحقق إنتاجاً معيناً ، أى كل جهد يبذله فرد بقصد الوصول إلى نتيجة معينة .

والمعنى الثاني : يضطئ العاملين أنفسهم أى - العمال والمشتغلين ، وكلمة عمل أيضاً كثيراً ما تأتي بمعنى إنتاج . والإنتاج كما هو معروف هو كل عمل يـ يد من منفعة سلمة معينة أو يخلق منفعة لساعة لم تكن ذات منفعة . ومن الاقتصاديين من يعرف الإنتاج بأنه العمل Production is work . والعمل هو من أهم الموضوعات التي تدرس في الاقتصاد . والاقتصاد هو واحد من مجموعة العلوم الاجتماعية ، إذ المعروف أن العلماء والفلاسفة والمفكرين ، قد أوضخوا لنا على مر الزمن سبلأشئ للعرقة - فبينوا لنا فيما بينوا أن الأرض التي قيم عليها والعناصر الموجودة فيها - والحيوانات والنباتات التي تعيش على سطحها أو في باطنها - وباختصار - كل الأشياء التي تكون الوجود المادى والعلاقات بين عناصر هذا الوجود . كل ذلك هو موضوع دراسة مجموعة معينة من العلوم . هذه المجموعة المعنية عرفوها لنا باسم العلوم الطبيعية - مثل الكيمياء والطبيعة والجيولوجيا وعلم الحيوان وعلم النبات .

ثم وجدوا بعد ذلك أن فيالكون المurray أشياء وموضوعات أخرى لاتقل دراستها أهمية عن دراسة الموضوعات السابقة . فالجنس البشري في ذاته وتصرفاته - أى الأفراد الذين يعيشون في المجتمع ويكونون جزءاً منه - والعلاقات التي تربط هؤلاء بعضهم ببعض - كل ذلك هو موضوع الدراسة لمجموعة أخرى من العلوم ، هذه المجموعة التي نقصدها هي مجموعة العلوم الاجتماعية .

وكما نعلم توجد بين الأفراد علاقات اجتماعية متعددة ومن أنواع متباينة ، مثل علاقات أخلاقية أو قانونية أو اقتصادية أو سياسية أو دينية . وعلى ذلك فهناك علوم اجتماعية مختلفة ومميزة عن سواها من العلوم الطبيعية - كما أن لكل

من العلوم الاجتماعية مكوناته ومميزاته الخاصة والتي تميزه عن غيره من العلوم الاجتماعية أيضا ، ومن أمثلة العلوم الاجتماعية :

علم الاقتصاد ، علم الاجتماع ، علم النفس والدين والفلسفة ، القانون ، علم السياسة ، وعلم اللغات . والحقيقة أنه من الصعب أن نحدد بدقة الخطوط التي تفصل بين العلوم الاجتماعية المختلفة — تلك العلوم التي تعالج مشاكل الإنسان في حياته مع نفسه ومع غيره — باعتباره عضواً في المجتمع ولا يستطيع أن يعيش في عزلة عن بني جنسه . فالحدود بين العلوم الاجتماعية ليست واضحة المعالم إذ أن هذه العلوم وثيقة الارتباط والتداخل . مثل هذا التشابك كثير الوجود بين العلوم الاجتماعية — ولكن بالرغم من أن الاقتصادي والقانوني وأستاذ الأخلاق يعملون في حقل واحد ، إلا أنهم ينظرون إلى الأشياء من ثلاث زوايا مختلفة — كيف نمارس ما لنا من حقوق ؟ كيف تؤدي ما علينا من واجبات ؟ كيف نشجع ما نشعر به من حاجات ؟ . هذه هي ثلاثة أوجه مختلفة للنشاط الإنساني .. أي للعمل الإنساني .

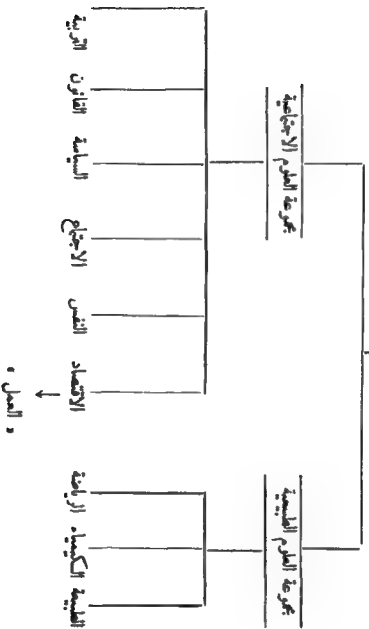
وعلى ذلك يمكن القول بأن دراسة الاقتصاد تتناول العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع والتي تستهدف إشباع حاجاتهم وتحقيق رفاهيتهم المادية . ولقد قيل بأن الاقتصاد هو علم الثروة أو بأنه دراسة أصول توزيع الإمكانات المحدودة بين الحاجات العديدة ، ويعرف هذا العلم أيضا بأنه دراسة تصرفات الجنس البشري حيال الثروة : كيف يتسجها ؟ كيف يوزعها ؟ كيف يستهلكها ؟ ويتناول هذه التصرفات بالتحليل والتعليل والمناقشة ويضع لها مقدمات وتفسيرات ونظريات ونتائج . والواقع أنه من الناحية الأولى يختص بدراسة الثروة ، ومن الناحية الثانية هو جزء من دراسة الإنسان — ذلك أن سلوك الفرد — أي فرد — يتأثر كل التأثير بأعماله اليومية في سبيل الحصول على سلع مادية وغير مادية . والإنسان يتأثر بذلك أكثر من أي شيء آخر فيما عدا تأثيره بمثله الدينية — ولا جدال في أن القوتين العظيمتين : العقائد الدينية والشئون الاقتصادية قد شكلتا تاريخ الإنسانية منذ فجر التاريخ حتى عصر الفضاء . قد تكون هناك دوافع أخرى ولكنها في الواقع دوافع ثانوية أو ظاهرية تخفى وراءها غالباً الدوافع الأساسية — الاقتصادية أو العقائدية .

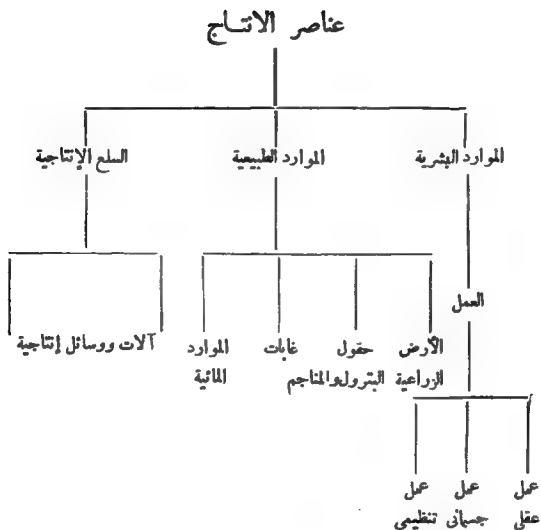
والسؤال الآن : هو لماذا تعب وتقصّد ونعمل ونتقّ؟ لماذا يبذل العمل والمجد ؟ وباختصار لماذا نعمل ؟. الواقع أن أساس العمل . . . أى أساس النشاط الاقتصادى هو وجود الحاجات الإنسانية - فالأفراد يولدون ولهم رغبات وحاجات أساسية معينة - والفرد يحتاج الغذاء لأنه ضرورى لحياته ونموه . والإنسان بطبيعته يتقّ شر الحر اللائع وشر البرد القارس ، لذلك يلزمه الكساء والمأوى . والإنسان بعد ذلك يرغب فى تأمين حاضره ومستقبله ، كما يرغب فى اعتراف الآخرين به وبكيانه فى المجتمع الذى يعيش فيه والعمل هو الوسيلة الوحيدة للحياة الحرة الكريمة إن معركة الإنتاج هى التحدى الحقيقى الذى سوف يثبت فيه الإنسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس .

### العمل وموتناح :

المادة لا تنفى ولا تستحدث ومن ثم لا يستطيع الانسان أن يخلق أشياء مادية - ولكنه يستطيع أن يتقّ أفكاراً وآراء جديدة - وعندما نقول أنه أتج سلماً مادية فإنما قصد أنه خلق منافع جديدة - وبعبارة أخرى - أعمال الانسان وبمجهوداته تبذل فى سبيل المادة تنظيم الأشياء وتشكيلها بطريقة ما حتى تصبح أقدر على سد الحاجات وأصلح لاشباع الرغبات - وكل ما يستطيع الانسان عمله فى الحياة المادية هو إما أن يعيد تكييف الأشياء ومواءمتها بحيث تزيد منفعتها - كما يحدث أن يحول عمال الفزل والنسيج الاقطان إلى منسوجات وأقشة . وعندما يحول التجار كتلة من الخشب إلى منضدة أو إلى مقعد ، وإما نقل سلعة من مكان إلى مكان كنقل الأخشاب من الغابات إلى المدن والأسماك من البحر إلى السوق . . . الخ .

## مبادئ المعرفة





ويتم الإنتاج باستخدام ثلاثة عناصر هي العمل، الموارد البشرية، والموارد الطبيعية والسلع الإنتاجية .

#### ( ١ ) الموارد البشرية : Human Resources

أثبت العمل على مر الزمن أنه أهم عناصر الإنتاج . وتأكد ذلك بصورة جلية في المجتمعات الاشتراكية ، فالإنسان وحده يلعب الدور الأول أو الدور الإيجابي في العمليات الإنتاجية .

(ب) الموارد الطبيعية : Natural Resources

وهي ما يعتمد به الطبيعة مثل الأراضي الصالحة للزراعة وآبار البترول وحقول المناجم والغابات والأنهار والمجارى المائية .

(ج) السلع الانتاجية : Productive Goods

مثل العدد والآلات الموجودة في المصانع ، وتشمل كل المتاد الآلى المعد للاستعمال في الأغراض الانتاجية ، وهذا يدعونا لتفرقة بين السلع الاستهلاكية . وهي تلك السلع التي يحصل عليها الفرد لكي يستهلكها مباشرة في إشباع حاجاته مثل سلع الغذاء والملبس ... الخ . أما السلع الانتاجية فهي التي تقتنى بقصد استخدامها في إنتاج سلع أخرى . مثل الماكينات والآلات — آلات الغزل والنسيج في المصانع تستخدم للاستعمال المباشر . ولكن لاتاج أقسة وملابس .

دور العمل في الإنتاج :

كل كائن حي — لكي يتم رسالته — يعيش وينمو ويشبع حاجاته — يكون عليه أن يؤدي بعض العمل . فالنبات يتجه نحو الشمس ويرسل جذوره في باطن الأرض لكي يمتص الغذاء وينمو . والحيوان المفترس يجوب الغابة بحثاً عن شيء يأكله وجنود يشرب منه . والانسان كذلك عليه أن يبذل جهداً لكي يتيسر له إشباع حاجاته .

ولكن في النباتات يتم الجهد بطريقة طبيعية لاشعورية . والحيوانات تؤدي عملها عن طريق الغريزة . أما المخلوقات البشرية فتلزم وظائفها باختيارها وبحريتها وبروحى من عقلها . وهذه الوظائف تسمى « عمل » Labour . وحتى الأموال الطبيعية لا تعتبر ثروة . أى لا تعتبر سلعاً ذات منفعة وقيمة حتى يكتشفها الانسان . ويتبين منفعتها وقدرتها على إشباع حاجاته . كما أن الثروة الطبيعية أى التي توجد في الطبيعة لا يمكن استغلالها والاستفادة منها في إشباع الحاجات الإنسانية إلا بعد إخضاعها لعمليات معينة .

فالأرض الخام لا يمكن زراعتها حتى تستصلح وتعد للزراعة — والمناجم لا قيمة لها إلا بعد أن تكتشف وتعد للاستغلال . والسبك في البحر لا قيمة له ولا منفعة ولا بعد ثروة إلا بعد أن يصيده الصياد ، إذن لابد من العمل . فاعمل حق والعمل حياة .

### أنواع العمل :

يميز الاقتصاديون بين ثلاثة أنواع من العمل .

#### (أ) العمل الجسماني .

وهو عادة عمل يدوي . أى جهود الإنسان باستعمال عضلاته في نقل سلعة من مكان إلى مكان أو تغيير شكلها وجعلها أكثر ملاءمة لاستعمالات البشر وما إلى ذلك . فكل ما يفعله الفرد هو أن يضع المواد في مكانها الصحيح . فهو ينذر الحب في الأرض ويجمع الثمار في السلال .

#### (ب) العمل العقلي :

مثل عمل المخترع والفيلسوف والسياسي والأديب والمفكر والمؤلف والباحث . كل هذه أعمال عقلية .

#### (ج) العمل التنظيمي :

مثل عمل مدير الشركة . وهذا النوع من العمل تزايدت أهميته في السنوات الأخيرة . فالإشراف على العمال وتحديد علاقاتهم بعضهم ببعض رتقهم العمل بينهم وتحديد اختصاصاتهم . وتنظيم السلطة والمسئولية ومنع التضارب والتداخل والتكرار في الأعمال وتبسيط العمليات الإنتاجية وتوفير التنسيق والانسجام بين جميع الجهود لتحقيق الغايات وخلق البيئة المناسبة لأحسن إنتاج وإيجاد جو من التعاون والروح الطيبة بين العمال . كل ذلك يسمى عملاً تنظيمياً .

### التخصص وتقسيم العمل :

لو كانت عناصر الإنتاج من نوع واحد — وعلى درجة واحدة من الكفاية



— أى لو كانت كلها مثلية . لكان من الممكن إحلال أى عنصر محل أى عنصر آخر . ولما كان هناك عمل للتخصص . تخصص عنصر معين فى إنتاج سلعة معينة ، ذلك التخصص يعتبر من أهم مميزات العصر الحديث . فالأفراد ليسوا سواسية فى قوam الجسمية أو العقلية . بل يختلفون فى قدراتهم ومهاراتهم . فهذا أقوى جسماً . وذلك أرجح عقلاً . فالأول يصلح لأعمال معينة لا يصلح لها الثانى والثانى يجيد أعمال يجهز الأول عن القيام بها . كما أن هذه الأرض تنتج قطناً جيداً وهذه تعلى غلة أكثر لو زرعناها قمحاً وتلك لا تصلح إلا لإنتاج الأرز . ولو زرعنا الأرض الأولى أرزاً لآذت النفقات وقل الناتج ... وهكذا . فالتخصص إذن ادعى إلى زيادة الناتج وتوفير الجهد والمال . هذه الحقائق عرفها الإنسان من قديم الزمن — حتى فى المجتمعات البدائية كان شيخ القبيلة يدير الأمور ويقسم العمل ويوزع الناتج . فالأطفال لرعى الأغنام ، والنساء لجمع الثمار المتساقطة . والرجال للقتل والصيد . ولقد ذكر « آدم سميث » فى كتابه ثروة الأمم — أهمية تقسيم العمل والتخصص فقال إن أعظم تقدم فى القوى العاملة الإنتاجية وأهم مقومات القدرة والمهارة والكفاية والسرعة فى تقديم أمثل وأكثر إنتاج بأدنى نفقة . كل ذلك يرجع إلى تقسيم العمل والتخصص .

وهذه الظاهرة يمكن ملاحظتها فى العصر الحديث . حيث نجد تقسيم العمل إلى درجة كبيرة . خصوصاً فى الدول المتقدمة إقتصادياً . فالعمل الذى يقوم به شخص واحد فى المجتمع البدائى يقوم به عدد كبير من العمال فى المجتمع المتقدم . ولا شك أن الزيادة العظيمة فى كمية المنتجات تحمقت بفضل تقسيم العمل والتخصص . ولقد كان لهذه الظاهرة كما يقول « آدم سميث » ثلاثة نتائج هامة هى : ( ١ ) زيادة مهارة وكفاية كل عامل وقدرته الإنتاجية . فالعامل الذى يقتصر فى حياته على عملية واحدة فقط يزداد مهارة وتفوقاً وسرعة ، كما أنه يؤدى هذه العملية ببساطة وبأقل جهد .

( ب ) توفير الوقت الذى يضيع فى الانتقال من عملية إلى أخرى .

( ج ) كان تقسيم العمل مساعداً على اختراع كثير من الآلات التى تنقل التكاليف وتبسط العمليات الإنتاجية عن طريق تقسيمها إلى عدة عمليات ،

وذلك لأن كل عمل يشتغل في عملية بسيطة جداً مما يجعله يوجه أفكاره نحو الوصول إلى طرق أسهل وأسرع للإنتاج . وطبقاً لمبدأ تقسيم العمل والتخصص في الإنتاج يستطيع كل عامل أن يبادل كمية من السلع التي ينتجها بكمية كبيرة من إنتاج غيره ، وبذلك تنتشر السلع بين الأفراد ويتم الرخاء .

ويقول آدم سميث أننا بهذه الطريقة - يحصل كل منا - من الآخر على ما يحتاج إليه من طيبات - ويجب أن لا نتوقع الحصول على غذائنا من الجزر أو الخبز بفعل إحسانهم علينا ، ولكنهما يتدلمان لنا اللحم والخبز لكي يحمقا مصالح ذاتية ، أى بقصد تحقيق مصلحتها الخاصة . فمن طريق النقود التي يأخذونها منا يشبعان رغباتهما . ويترسل هذا الفيلسوف الاقتصادي ، فيقول أننا لا نخطب النزعة الإنسانية لدى هؤلاء ، بل نخطب جهم لذاتهم . ولا نتحدث إليهم عن ما يحتاج إليه بل عن منافعهم . إذن لا بد من أن تقدم هؤلاء بعض النقود . ومن أين نحصل على النقود ؟ من العمل . فإذا كان العمل حق فهو واجب أيضاً .

### الإنتاج :

الإنتاج كما ذكرنا هو العمل على خلق منافع جديدة . فهو مجرد خلق منافع وليس خلق مواد . وكل ما يستطيعه الإنسان حتى الآن هو العمل على إيجاد منافع جديدة للواد الموجودة ، وذلك بإدخال بعض التعديلات عليها أو عن طريق تحويلها أو إدماجها مع بعضها بنسب معينة أو بطرق معينة لجعلها أكثر ملاءمة لإشباع الحاجات الإنسانية .

وعلى هذا الأساس فكل عمل نافع يعد عملاً منتجاً . وطبقاً لهذه الفكرة يتضح أن أعمال الاساتذة والمدرسين والمتقنين المهنيين والموظفين والأطباء والمحامين وأعضاء النقابات والمديرين هي أعمال إنتاجية إذ أنهم جميعاً يؤدون خدمات تسد حاجات الأفراد والجماعات . فالفلاح إذ يبلر الحب أو يصعد القمح إنما يعمل عملاً منتجاً . والتجار إذ يحول الخشب إلى قطع من الأثاث إنما يؤدي عملاً منتجاً أيضاً . بل إن مجرد نقل السلعة من حيث لا نحتاجها إلى حيث

تشتد الحاجة إليها هو من صمم الأعمال الإنتاجية . فقتل الرمال من الصحراء إلى العمران والأخشاب من الغابات إلى المدن ، إنما يوجد منفعة لهذه المواد ويخلق لها قيمة . فالأخشاب في الغابات ، والرمال في الصحراء هي من قبيل السلع الحرة أى لا قيمة لها ولا تصبح ذات قيمة إلا إذا نقلت إلى حيث يعيش البشر ويحتاجون إليها في بناء بيوتهم - هذه القيمة هي ثمرة أعمال النقل والمواصلات . وأما الأستاذ عندما يلقي دروسه على طلبته فهو يؤدي عملاً منتجاً أيضاً إذ يقدم هؤلاء خدمات ثقافية وتعليمية هم في حاجة إليها . والطبيب يقدم خدمات طبية لمرضاة ويتقاضى أجراً عليها - ولو لم يكن هؤلاء المرضى في حاجة إلى تلك الخدمات لما قبلوا أن يدفعوا عنها لها .

## تعريف وتقدير القوى العاملة

ليس حجم القوى العاملة - أى عدد الأفراد المكونين لها هو الأمر المهم . فإذا وجدنا أن حجم القوى العاملة في دولة سكانها ٣٠ مليون نسمة هو ضعف حجم القوى العاملة في دولة أخرى سكانها ١٥ مليون نسمة - فليس في ذلك ما يدعو إلى الدهشة . ولكن الذي يدعو إلى الغرابة هو أن نجد في دولة ما أن حجم القوى العاملة تمثل ٤٠٪ من السكان فقط بينما في دولة أخرى نجد أن حجم القوى العاملة يمثل ٦٠٪ من السكان . أو نجد أن هذه النسبة في دولة معينة قد تغيرت تغيراً واضحاً مع الأيام - وظلت ثابتة في دولة أخرى لفترة طويلة .

والنسبة المتوية من السكان التي تساهم في القوى العاملة تعرف بـ معدل الاشتراك في القوى العاملة ، Labour Force Participation Rate . على أن مسألة تقدير عدد العمال تتضمن كثيراً من المشاكل المعقدة . وعندنا في ~~مصر~~ م . م . يتم عمل إحصاء كل عشرة سنوات . وفيما بين هذه الإحصاءات يمكن تقدير القوى العاملة عن طريق العينة . ولا شك أن مثل هذه التقديرات تجري في الدول التي سبقتنا في هذا المجال بوسائل وطرق أسرع وأدق وبصورة دورية .

والفرد يعد ضمن القوى العاملة إذا كان قادراً على العمل سواء كان مشغولاً فعلاً أو كان يبحث عن عمل . هذا التعريف الذي يبدو بسيطاً يترك مجالاً كبيراً للشك في كثير من الحالات ، فالحال في رجل يزعم أنه قادر على العمل ولكن الإدارة ترى أنه غير قادر على العمل ، ولهذا لا ترغب في تشغيله ؟ وما القول في رجل لا يبحث عن عمل لأنه يعتقد أنه لا توجد فرص للعمل أمامه وفي المنطقة التي يقيم فيها ولو عرض عليه عمل لقبه ؟ .

### العوامل التي تحدد معدل الاشتراك في القوى العاملة :

ليس هناك معدل عادي أو طبيعي للإشتراك في القوى العاملة . فهذا المعدل يختلف من دولة إلى أخرى ، كما يختلف من منطقة إلى أخرى وهو كذلك ليس

معدلاً واحداً في المجتمعات الريفية والمجتمعات الحضرية في نفس الدولة. وهذا يحتاج إلى بعض التفصيلات. والسؤال هنا ، لماذا كان الأمر كذلك ؟ العامل المؤثر هنا هو تركيب السكان من حيث السن والجنس . فالدولة التي ينمو سكانها بسرعة - وتكون فيها نسبة الأفراد في سن العمل هي نسبة كبيرة ، نجد أن معدل الاشتراك في القوى العاملة هو معدل كبير نسبياً ، وذلك بخلاف الحال في دولة لا ينمو سكانها وتزيد فيها نسبة الأفراد فوق سن العمل . وبالمثل - في الدولة التي تزداد بين سكانها نسبة الذكور يزداد عادة - معدل الاشتراك في القوى العاملة ، وبالعكس في الدولة التي يكون الأنثى فيها غالبية السكان ، وهناك عوامل أخرى تؤثر في تحديد معدل الاشتراك في القوى العاملة مثل الثقافات والعادات والتقاليد والنظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والدينية . فهذه تختلف من مجتمع إلى آخر ومن ودولة إلى أخرى . فالثقافات والعادات ... إلخ ، قد تمنع الأنثى من العمل في مجتمع معين وقد لا تمنع في مجتمع آخر . والنظم التي تقرر حصول الأولاد على مقدار معين من التعليم وتحدد سناً أدنى لتشغيل الصبيان وسناً أعلى لاعتزال الخدمة - لها كذلك تأثير واضح على معدل الاشتراك في القوى العاملة . فضلاً عن ذلك نجد أن مرحلة التقدم والنمو الاقتصادي التي وصل إليها المجتمع ومستوى معيشة أفرادها ، كل ذلك له تأثير هام على معدل الاشتراك في القوى العاملة ، ففي المجتمعات المتخلفة ، وفي المجتمعات الريفية ، لا تعد المرأة عادة ضمن القوى العاملة . مع أن النساء في هذه المجتمعات قد يكون لهن دور فعال في الأعمال الزراعية والأعمال المنزلية بها . وفي مثل هذه المجتمعات الريفية يعد كل الرجال ضمن القوى العاملة . ولكن إذا كانت المنطقة ذات كثافة سكانية عالية *Over — Population* (لوجدنا أنفسنا أمام ما يسمى بالبطالة المفضة حيث يعمل خمسة رجال مثلاً في زراعة فدان واحد ، في حين أن عاملاً واحداً يستطيع أن يزرع ذلك الفدان وينتج نفس المحصول . ويكون من نتيجة الكثافة السكانية العالية المذكورة أن يعمل كل رجل مدة لا تزيد عن ساعتين في اليوم . والمعروف أن التصنيع والعمران والثقافة تسبب زيادة معدل الاشتراك في القوى العاملة وذلك في اتجاهات

( ١٤ م - الخدمات الهائلة )

شئ . فهذه تفتح فرص جديدة للعمل للذكور والإناث على السواء ، وتسحب عدداً كبيراً من الريف ، وهؤلاء الذين يقعون في الزراعة يعملون بكفاية ويشغلون طول الوقت Full Time كما أن الأنواع الجديدة من السلع الاستهلاكية تولد رغبات جديدة - فيتجه الأفراد إلى العمل ساعات أطول ويبدلون جهوداً أكثر للحصول على مزيد من النقود لإنفاقها في إشباع الرغبات الجديدة .

وكلما نمت الصناعة وارتفعت مستويات المعيشة - قد يتجه معدل الاشتراك في القوى العاملة نحو الانخفاض . فالدخل العالية تمكن الأفراد من التمتع بقسط أكبر من التلميم ، كما تمكنهم من اعتزال الخدمة والركون إلى الراحة في سن مبكرة . ويبدو على مر الزمن ، أن الأفراد يحصلون على دخول تتجه إلى الارتفاع - وذلك في شكل ساعات فراغ أكثر ، ومن ثم يتجه حجم القوى العاملة إلى الإنكماش .

وإذا كانت هذه الفروض صحيحة - فإن هناك دورة طبيعية تتم بصفة تلقائية في مراحل النمو الاقتصادي - وفي هذه الدورة يتجه معدل الاشتراك في القوى العاملة إلى الارتفاع حتى يصل إلى مستواه الأعلى ثم ينحدر ، ولكي نفهم معدل الاشتراك في القوى العاملة في دولة معينة ينبغي أن نعلم أين تقف هذه الدولة في دورة النمو الاقتصادي .

## العوامل الأخرى المؤثرة في حجم العمل

حجم القوى العاملة ليس إلا عنصراً واحداً في موضوع الإنتاج . فهذه القوى قد تعمل ٢ ساعة في الأسبوع . وقد تعمل ٥٥ ساعة في نفس الفترة الزمنية المذكورة . إذ يلزم أن ننظر في تقدير حجم العمل إلى ساعات العمل كما ننظر إلى عدد الأفراد . وأكثر من ذلك فإن ساعات العمل قد تختلف من حيث درجة الكفاية - ذلك أن العمال قد يكونوا أقوىاء وقد يكونوا ضعفاء وقد يكونوا مدربين تدريباً حسناً وقد لا يكونوا كذلك - وقد يعملون بسرعة أو ببطء . فحجم العمل إذن يجب أن يعرف ويقدر على أساس وحدات ذات درجة معينة من الكفاية . وبعدئذ ما هي العوامل التي تحدد عدد وحدات العمل المتاحة أي عدد وحدات العمل الموجودة في الدولة ؟

نجد أن العوامل الأساسية في هذا المجال هي :

### (١) عدد ساعات العمل العادية :

ساعات العمل اليومية والأسبوعية - هي مسألة يتفق عليها - وتنظمها العادات والتشريعات أو الاتفاقات بين ممثلي العمال والإدارة . وهي تختلف كثيراً من دولة إلى أخرى ومن صناعة إلى أخرى في نفس الدولة . والاتجاه العام في معظم الدولة الحديثة الآن هو تخفيض ساعات العمل الأسبوعية . ففي بدايه القرن الماضي كان العمال يعملون عشرة ساعات في اليوم الواحد ولمدة ستة أيام في الأسبوع . أما الآن فالكثير من الدول لا يعمل العمال أكثر من ثمانية ساعات في اليوم ولمدة خمسة أيام في الأسبوع أو سبعة ساعات في اليوم ولمدة ستة أيام في الأسبوع . ويرى الخبراء أن ذلك التخفيض في عدد ساعات العمل لم يسبب التقليل في الإنتاج فالعمال يصبحون أقدر على العمل في الساعات الباقية . وكثيراً ما يستطيعون إنتاج نفس الكمية التي ينتجونها عندما يعملون ساعات أطول .

### (ب) القوة البدنية والاستعداد الجسماني والعقلي :

وهذا يتوقف جزئياً على الوراثة . ففي بعض المناطق نجد الأشخاص أقوى وأضعف من سواهم . ويتوقف أيضاً على مستوى الصحة في الدولة . وعلى إمكانية الحصول على المواد الغذائية الكافية . هذه المشاكل تظهر بوضوح في الدول النامية إقتصادياً . وفي الدول المتخلفة إقتصادياً لا يرجع انخفاض إنتاجية العمال لمجرد عدم الخبرة . وإنما يرجع أيضاً إلى ضعفهم الناتج من نقص التغذية وانتشار كثير من الأمراض التي تهدد قوامهم وتقلل قدرتهم على العمل . والنمو والتقدم ، في مثل هذه الحالات ، يتطلب قيام الحكومة باتفاق مبالغ كبيرة على الخدمات الطبية والوقائية والعلاجية وخدمات التربية وكذلك تنوير الأفراد وإرشادهم عن أنواع الأغذية الضرورية . وتعريفهم بمحاصيل جديدة ومنتجات نباتية وحيوانية تكون ذات قيمة غذائية كافية .

### (ج) التدريب - الخبرة والمهارة :

هناك فرق كبير بين مليون عامل غير مدربين وبين مليون عامل ذوي كفايات متخصصة ومطلوبة في الصناعات الحديثة - حتى عمال المهن الغير فنية عليهم أن يتعلموا نظام العمل . وأن يتدربوا على البقاء في العمل طول اليوم . وأن يعرفوا كيف يحافظون على الآلات والمواد . وأن يروضوا أنفسهم على قبول توجيهات المشرفين . ويتعاونوا مع زملائهم . أما العمال الذين يمارسون أعمالاً فنية فعليهم . بالإضافة إلى ما سبق . أن يكونوا على معرفة متخصصة في ميدان عملهم . وهذا قد يستدعي سنين عديدة من التمرين والتدريب والخبرة .

أما المشرفون . فعليهم أن يتعلموا كيفية الملاحظة والإشراف . وهذا أمر يعتبر من مشاكل التدريب الصناعي . فوظفوا ورجال الصناعة ، الفنيون والإداريون ، يلزمهم عمليات تدريب وتمرين طويلة . وفي هذا الصدد كما هو الحال في موضوع الحالة الصحية للعمال . نجد أن الخطوات الأولى هي الخطوات الصعبة . وكلما تقدم الوضع الإقتصادي للدولة كلما تم التدريب اللازم بطريقة أوتوماتيكية .



### (د) سرعة انجاز العمل :

وهذه تتوقف على العادات الاقليمية والبيئات المحلية . ففي بعض المناطق الحارة والمدارية قد يكون المناخ مسئولاً إلى حد ما عن البطء في انجاز الاعمال فحدة الحرارة قد تدعوا إلى التراخي والكسل . والجو البارد قد يدفع إلى النشاط والعمل . هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ، قد يكون ضعف الاشراف أو قصور الوعي هو المسئول عن البطء في انجاز العمل في كثير من الحالات . وفي المجتمعات الريفية يكون السبب الرئيسى هو أن العمال قد تعودوا على الكسل والخنول الذى يسود في القطاع الزراعى بسبب طبيعة الانتاج : فالعمال ينثرون الحب وينتظرون المحصول شهوراً طويلة . لذلك فإن الأمر يستلزم كثيراً من الوقت حتى يتسكف هؤلاء العمال : ويتعودوا على السرعة التى يتميز بها القطاع الصناعى :

والخلاصة هى أن كل تلك العوامل — ساعات العمل ، القوة البدنية والاستعداد الجسمانى والعقل ، والوعى الثقافى ، التدريب والخبرة والمهارة ؛ وسرعة انجاز العمل — لها تأثير هام على حجم العمل وذلك بالإضافة إلى حجم السكان وتركيبهم من حيث السن والجنس :

## حجم العمل والعمالة في ج.ع.م

بلغت جملة قوة العمل المدنية ٧٥٤٧٠٠٠ في عام ١٩٥٩/١٩٦٠، وارتفع هذا الرقم إلى ٨٣٧٩٠٠٠ في عام ١٩٦٤/١٩٦٥، في حين كان عدد السكان في ١٩٥٩/١٩٦٠: نحو ٢٥٤٠٠٠٠. ووصل هذا الرقم إلى نحو ٢٨٠٠٠٠٠ في عام ١٩٦٤/١٩٦٥. والسؤال الآن هو هل تغير معدل الاشتراك في القوى العاملة في هذه المدة ؟

يمكن أن نجيب على هذا السؤال بقسمة عدد العاملين على عدد السكان في أول المدة (١٩٥٩/٦٠) ونكرر نفس العملية في عام ١٩٦٤/١٩٦٥ .

وهنا نجد أن المعدل المذكور في ١٩٥٩ كان نحو ٣٠٪ وفي عام ١٩٦٥ نحو ٣٠٪ أيضا ، أى أن معدل الاشتراك في القوى العاملة لم يتغير في الخمس سنوات الماضية ، بمعنى أن ٣٠٪ من السكان هم الذين يشتركون في الانتاج القوي فقط، وعليهم يقع عباء إعاشة باقي المواطنين .

فبالرغم من زيادة عدد العمال ، أى زيادة حجم العمل نتيجة لفرص العمل التي أتاحتها مشروعات الخطة إلا أن عدد السكان قد زاد أيضا .

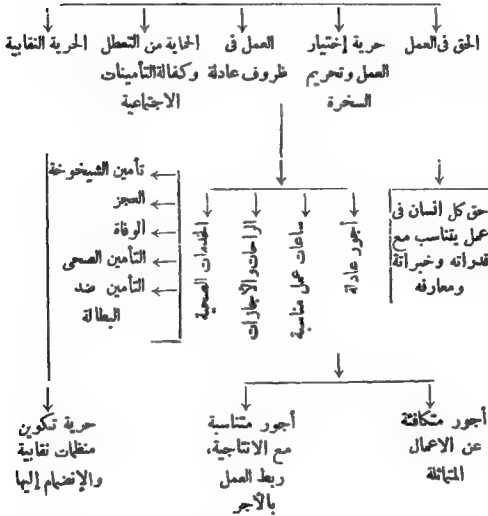
فبينما كان حجم العمل نحو ٧٥٥ مليون في عام ١٩٦٠ وأصبح نحو ٨٣٥ مليون في عام ٦٥ فإن عدد السكان كان نحو ٢٥ مليون في سنة الأساس وأصبح نحو ٢٨ مليون في ١٩٦٥ .

أى أن الزيادة السكانية وقد امتصت فرص العمل التي أتاحتها مشروعات الخطة في السنوات الخمس (١٩٦٠/٦٥) . ومن هنا تهتم الحكومة بمشكلة تنظيم النسل ومواجهة الضغط السكاني . ويجب ضرورة العمل على رفع نسبة العاملين من السكان ؛ إذ كلما ارتفعت نسبة العاملين إلى عدد السكان ، كلما زاد الانتاج القوي وارتفع متوسط نصيب الفرد من هذا الانتاج أى ارتفع مستوى معيشته .

والثابت أن نسبة الأفراد العاملين إلى مجموع السكان تزيد في الدول

المتقدمة اقتصاديا عنها في الدول التي مازالت تمخطو نحو التقدم الاقتصادي .  
وفي بلادنا — مازلنا — إلى حد ما ، نعاني من بطالة عدد كبير من الاناث،  
كما توجد لدينا بعض البطالة المقنعة والعمالة الجزئية في القطاع العام .  
لقد نص الميثاق على أن العمل حق . وهذا يدعونا إلى السلام عن حق  
العمل في المجتمع الاشتراكي . في الصفحات التالية .

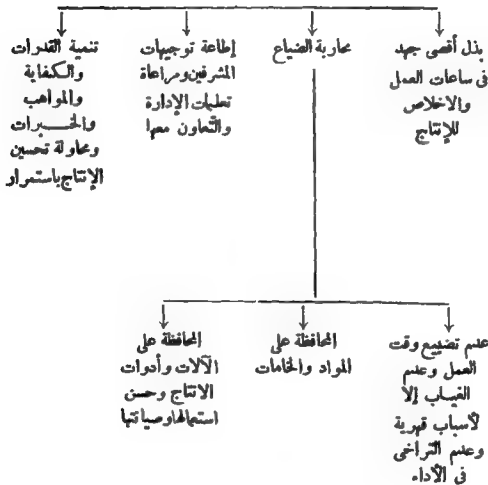
## حقوق العمل في المجتمع الاشتراكي



وجميع هذه الحقوق كفلتها تشريعاتنا الاشتراكية . ولأول مرة عبر التاريخ يأخذ مجتمعنا الاشتراكي العربي بالمفهوم الثوري الجديد لعلاقات العمل ودور العمال في الارتقاء بقضية الوطن السياسية والاقتصادية وتحريكها إلى مستوى الفاعلية والتأثير .

## واجبات العمل في

### المجتمع الاشتراكي



إن على العمال أن يقوموا بدورهم التاريخي في عملية التغيير والتنمية التي تعيشها الجمهورية العربية المتحدة .

## العمل والإنتاج القومى

العمل هو إنتاج السلع والخدمات . وفى هذه المرحلة تحتاج ج . ع . م إلى مزيد من الإنتاج لتمكن تحسين مستويات معيشة الأفراد . أى زيادة نصيب كل فرد من هذه السلع المنظورة والغير منظورة .

والواقع أنه لكي نرفع منسوب ما يحصل عليه المواطن من دخل حقيقى أى تزيد كمية السلع والمواد الغذائية والملابس التى يحتاج إليها وكذلك توفر لآبائنا الخدمات - الصحة والتعليمية والثقافية لابد من زيادة الإنتاج وبكميات أخرى لابد من زيادة العمل وتنميته من ناحية الكمية والكيفية .

فما من وسيلة أخرى تتوفر الرخاء والتقدم غير أن يزيد كل فرد من عمله وإنتاجه . سواء كان فى قطاع إنتاج السلع المادية أو فى قطاع إنتاج الخدمات - حتى يمكن الحصول على أكبر وأمثل إنتاج قومى يمكن ثم توزيع هذا الإنتاج على المواطنين كل بقدر ما قدم من عمل .

إن الانسان العربى سوف يقرر بنفسه مصير أمته على الحقول الخصبة وفى المصانع الضخمة ومن فوق السدود العالية وبالطائرات المقاتلة المتفجرة بالقوى المتحركة .

إن معركة الإنتاج هى التحدى الحقيقى الذى سوف يثبت فيه الانسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس .

### الإنتاج القومى : Net National Produce

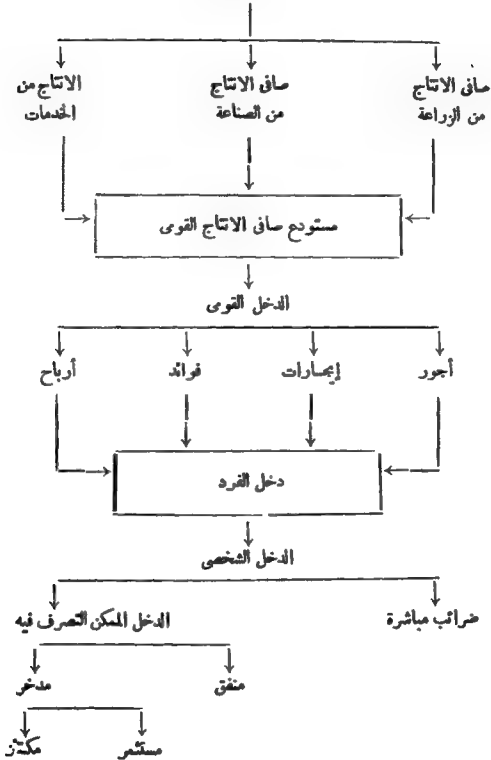
تقصد بالإنتاج القومى - صافى إنتاج الدولة فى سنة . أى الناتج من عمل كل المواطنين فى جميع القطاعات . وعلى هذا الأسس يتضمن الإنتاج القومى . الناتج من قطاع الزراعة . والناتج من قطاع الصناعة . والناتج من قطاع الخدمات - يعطى الخدمات الثقافية . والصحية والتجارية وخدمات المال وخدمات السياحة .. الخ - فتلقى قطاع الزراعة تحسب قيمة المحصولات الزراعية

التي أنتاجها خلال سنة . وكذلك في قطاع الصناعة تحسب قيمة المنتجات الصناعية التي أخرجتها مصانعنا في هذه السنة . وبالمثل في حالة الخدمات وتجمع هذه القيم . والمجموع يمثل إجمالى الأنتاج القومى .

فإذا طرحنا من هذا الرقم - الذى يمثل إجمالى الأنتاج القومى - كل مستلزمات الأنتاج من بذور الأسمدة وغامات والاستهلاكات . لحصلنا على مقدار يسمى « صافى الأنتاج القومى » .

وإذا قدرنا لهذه القيم رقفا نقديا - لكان هذا الرقم هو الدخل القومى - الذى يوزع على المواطنين فى صورة دخول وإيرادات يعيشون منها . أى يشترون بها السلع - والخدمات التي يحتاجون إليها لأشباع رغباتهم .

## صافي الإنتاج القومي





## الدخل القومي NATIONAL INCOME

هو ناتج العمل القومي — أى حصة جهود الشعب العامل . والدخل القومي أيضاً هو دخل الدولة في سنة .

وكلمة دخل في لغة الاقتصاد معناها ذلك الإيراد الذي يتجدد بصفة دورية ... ولا يؤدي استقطاعه إلى فناء مصدره . فالدخل إذن هو إيراد يتأق في فترات زمنية منتظمة .

أما الدولة — فهي وحدة سياسية تقوم على ثلاثة عناصر : شعب وحكومة وإقليم .

أى أن الدخل القومي — هو مجموع الإيرادات التي يحصل عليها جميع الأشخاص الطبيعية والمعنوية في دولة معينة وفي بمر سنة معينة . وبعض آخر أن مفهوم الدخل القومي — هو جميع الإيرادات التي تدخل في جيوب جميع المواطنين في سنة .

### مقومات الدخل القومي :

يتوقف الدخل القومي على الإنتاج القومي . فكما أن دخل الفرد يتوقف على عمله وإنتاجه فكذلك دخل الدولة الذي هو دخل جميع المواطنين يتوقف على إنتاج الدولة أى إنتاج جميع المواطنين وهو ما يسمى بالإنتاج القومي . والمعروف أن الدول تتفاوت من حيث قدرتها الإنتاجية شأنها شأن الأفراد في ذلك . كما تتفاوت في ثروتها ونموها الاقتصادي وعدد سكانها ومعدل الاشتراك في القوى العاملة أى — عدد الأفراد الذين يسهمون في العمل والإنتاج بالنسبة لعدد السكان ولا يقل عن ذلك أهمية مستوى هؤلاء الأفراد وكفايتهم الثقافية والفنية والفكرية والإنتاجية .

## العوامل الأساسية التي تحدد مستوى دخل الدولة :

### (١) العمل والعمل :

لا نحتاج الحقيقة ، إذا قلنا أن العمل قد أكد أهميته وأسبقيته على جميع عناصر الإنتاج . والعمل هو الطاقة البشرية الخلاقة أى التي تخلق قيم للوادر . وليس هذا جديداً على الفكر الاقتصادى ذلك أن من الاقتصاديين القدامى من نادى بأن العمل أساس القيمة ، أى أن قيمة كل سلعة ترجع إلى مقدار ونوع العمل الذى بذل فى إنتاجها . ولولا العمل لأصبحت كل الموارد الطبيعية عاطلة بدون استغلال ، فالطاقة البشرية إذن أو العمل لازم ، لاستغلال أى نوع من أنواع الموارد . ولا يمكن أن تكون الدولة آهلة بالسكان ، بل العبء بنسبة القوة العاملة ومستواها كما ذكرنا .

### (ب) الموارد الطبيعية :

مثل الأراضى الصالحة للزراعة والمناجم وحقول البترول والأنهار والأمطار اللازمة للزراعة وملاءمة المناخ ، كل هذه تؤثر على وفرة أو ندرة الإنتاج ، وبالتالي ارتفاع مستوى الدخل القومى أو انخفاضه ثم تحديد مستوى معيشة الأفراد .

### (ج) مقدار ومستوى العتاد الآلى :

كيفية المعدات الإنتاجية ومستواها التقنى والتكنولوجى . - أى وفرة الأصول الإنتاجية الحديثة من عدد وآلات ومصانع ومشروعات كهرباء وسدود ومشروعات رى وطرق مواصلات وسكك حديدية وكل المعدات الإنتاجية .

وهناك عنصر رابع يؤثر فى حجم الإنتاج القومى ونوعه وتطوره ، هذا العنصر هو التخطيط الاقتصادى السليم .

### تقدير الدخل القومي وقباصه :

توجد ثلاثة طرق لتقدير الدخل القومي :

أولاً : الدخل القومي كجموع للنتاج القومي - وتعتمد هذه الطريقة على تجميع قيم المحصولات الزراعية وقيم المنتجات الصناعية وقيم جميع الخدمات وتسمى هذه الطريقة بطريقة الإنتاج - لأنها تعتمد على تقدير قيمة الإنتاج من الزراعة ومن الصناعة ومن الخدمات .

ثلاً الإنتاج من قطاع الزراعة تقدره على أساس قيمة المحصولات التي تتحت في السنة - قيمة القطن والقمح والذرة . . . إلخ ، والإنتاج من قطاع الصناعة مثلاً - قيمة الناجم من الصناعات البترولية والمنسوجات والناجم من الصناعات الغذائية . . إلخ - مع مراعاة عدم الازدواج في الحساب أى حساب العنصر مرتين .

ثانياً : الدخل القومي كإيراد لأصحاب عناصر الإنتاج - والمعروف أن الفرد يحصل على دخل ، أما كأجر عن عمل يؤديه ، وإما كعائد لأموال يملكها . فالدخل القومي إذن حسب هذه الطريقة يتكون من الأجور وعوائد حقوق التملك ، والإيجارات والفوائد والأرباح .

أى أن صافي الإنتاج القومي والإنتاج الصافي من النشاط الزراعي والنشاط الصناعي ومن قطاع الخدمات يعادل الدخل القومي الذي هو دخل جميع المواطنين في سنة .

ثالثاً : الدخل القومي كجموع للانفاق القومي - والانفاق القومي هو إنفاق الدولة في سنة بمعنى أن الدخل القومي = الإنفاق القومي + الادخار القومي = الانفاق الخاص + الانفاق العام + المدخرات الخاصة + المدخرات العامة . فإذا استطلعنا حصر جميع الأموال التي أنفقتها الأفراد والأموال التي أنفقتها الحكومة أجهزةتها . وكذلك مدخرات القطاع الخاص ومدخرات القطاع العام في سنة ، لكان مجموع هذه القيم معادلاً للدخل القومي .

ونحن نتأذى في هذه الأيام بمجاربة الإسراف ، أى الحد من الاستهلاك الزائد وبالتالي تنمية الادخار حتى يمكن توفير الأموال اللازمة لتنمية الاستثمار وتدعيم التكوين الانتاجى وإنشاء المشروعات والمصانع الواردة في الخطة ، والتي تمكننا من فتح مجال واسع لفرص عمل عديدة جديدة أمام قوتنا العاملة المتزايدة ، كما تمكننا من ناحية أخرى من رفع منسوب الإنتاج القومى ، وبالتالي يزيد الدخل القومى ويتحسن متوسط نصيب الفرد منه - أى يتحسن مستوى معيشة المواطنين ويزداد متوسط ما يتاح لكل فرد من سلع وخدمات ويعيش الجميع في رفاهية ورخاء .

الدخل القومي في ج.ع.م. بملايين الجنيهات :

السنوات					القطاعات
٦٤/٦٣	٦٣/٦٢	٦٢/٦١	٦١/٦٠	٦٠/٥٩	
٤٥٢٢ ٩	٤٢٦٢٤	٣٧٣٢٠٠	٤٠٢٢٧	٤٠٥٢٠٠	الزراعة والمنتجات الزراعية
٣٦٩٦ ٦	٣٢٩٦٢	٣٠٩٦٩	٢٨٥٢٦	٢٥٦٢٣	الصناعة والمنتجات الصناعية
٩٦٢٠٠	٨٣٢٥	٧٣٢٦	٤٤٢٢	٤٧٢١	أعمال البناء والإنشاء والتشييد
١٨٦	١٨٢٤	١٦٢٣	١٢٢٢	٩٢٨	قطاع الكهرباء
٩٣٧٢١	٨٥٧٢٥	٧٧٢٢٨	٧٤٤٢٧	٧١٨٢٢	إجمالي القطاعات السليمة
١٤٤٢٠٠	١٢٧٢١	٦١١٢٩	١٠٢٢٢	٩٢٢٩	القيمة المضافة من النقل والمواصلات وقناة السويس
٧٨٢٧	٧٧٢٦	٧٦٢٢	٧٣٢٨	٧٣٢٠٠	الإسكان
٧٢٦	٧٢٤	٧٢٠٠	٦٢٨	٦٢٤	المرافق العامة
١٤٨٢٢	١٥٤٢٠٠	١٥١٢٦	١٤٥٢١	١٢٩٢٢	خدمات المال والتجارة
٣٣٢٢١	٣٠٨٢٣	٢٨٦٢٦	٢٩٠٢٩	٢٦٥٢٥	الخدمات الأخرى
٧١٠٢٧	٦٧٤٢٤	٦٣٨٢٣	٦١٨٢٨	٥٦٧٢٠٠٠	إجمالي قطاع الخدمات
١٦٤٧٢٨	١٥٣١٢٩	١٤١١٢١	١٣٦٢٣٥	١٢٨٥٢٢	إجمالي الدخل القومي (قيمة الملم والخدمات)

بمعنى أن معدل الزيادة في دخلنا القومي ومعدل التنمية ، يصل إلى ٨٪ وهي نسبة عالية ، إذ تبين إحصاءات الأمم المتحدة أن هذه النسبة لا تزيد عن ٣٪ أو ٤٪ في الدول النامية الأخرى :

(م ١٨ - الخدمات المالية)



## الفصل العاشر

### سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي

- خصائص النظام الاشتراكي التي تؤثر في الأجور .
- الأهداف الاجتماعية للأجور .
- أساليب دفع الأجور .
- تقييم الوظائف .
- كيف نحقق الرقابة السليمة على الانتاج .
- سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي .





## خصائص النظام الاشتراكي التي تؤثر في الأجر

« ومفهوم الأجر طبقاً للنظرة الاشتراكية »

يتميز النظام الاشتراكي بخصائص معينة ينعكس أثرها على الأجر وفي المجتمع الذي يطبق فيه . ولذا فإن دراسة الأجر في المجتمع الاشتراكي تقتضي الوقوف على تلك الخصائص التي تعضي على الأجر طابعاً معيناً يؤثر بدوره في الحياة الاقتصادية وكيفية تكوينه . ويمكننا أن نجمل تلك الخصائص فيما يلي .

— إدارة الدولة للاقتصاد القومي وفقاً لخطة مرسومة .

— هدف الدولة من هذا التدخل تحقيق الرخاء للوطنين .

— العمل حق لكل مواطن ، وكل عامل من الدخل القومي بقدر عمله .

الخاصية الأولى : إدارة الدولة للاقتصاد القومي وفقاً لخطة مرسومة :

يقوم النظام الاشتراكي على أساس تملك الدولة - باعتبارها ممثلة للجموع - كافة أو غالبية وسائل الإنتاج في شتى فروع النشاط الاقتصادي ، وقيامها بإدارة عجلة الإنتاج القومي وفقاً لخطة عامة دورية توضع لفترة معينة من الزمن تصل إلى بضعة سنوات . وتهدف هذه الخطة إلى تحقيق أمرين :

١ - الموازنة بين الإنتاج نوعاً وكمياً وبين حاجات المجتمع . فتتولى الدولة تحديد أنواع السلع والخدمات المطلوبة خلال مدة الخطة ، والكمية اللازمة من كل نوع منها . ثم تنظم الإنتاج بما يكفل تحقيق رغبات المجتمع في حدود إمكانيات الدولة وقواها الإنتاجية بحيث إذا جاوزت حاجات الأفراد الحدود المذكورة تعهد الدولة إلى ترتيب الحاجات الواجبة الإشباع قبل غيرها وفق أهميتها وضرورتها .

٢ - توزيع عناصر الإنتاج من عمل ورأس مال على فروع الإنتاج

المختلفة توزيعاً يتفق والإحتياجات الإنتاجية المحددة على النحو السابق ذكره .  
فإذا تقرر تخفيض إنتاج سلعة معينة ، فلا يجوز أن يعطل جانب من القوى العاملة  
ورؤوس الأموال المستخدمة فيها بل يجب تحويل القدر الزائد منها إلى فروع  
الإنتاج الأخرى التي تحتاج إليها نظراً لزيادة الكميات المنتجة فيها .

وهكذا يسير الإنتاج في ظل الاشتراكية تبعاً لخطة عامة شاملة تضمن  
الإستفادة من كل الإمكانيات ، وتنتفادى الأزمات الاقتصادية ومشكلات البطالة  
مستبعدة تحقيق الخير المجتمع بأسره . وهو ما يخالف الوضع في ظل الرأسمالية  
حيث يوجه الرأسماليون الإنتاج لاشباع رغبات الطبقات القادرة على دفع الأمان  
المرتفعة بغية تحقيق أكبر المكاسب الشخصية .

الخاصية الثانية : هدف الدولة من التدخل هو تحقيق الرخاء للمواطنين :

وتهدف الدولة من تدخلها في الحياة الاقتصادية إلى تحقيق الرخاء للمواطنين  
وهو ما يميز تدخل الدولة الاشتراكية عن تدخل الحكومات الفاشية أو الرجعية  
في الميدان الاقتصادي الذي يقصد منه جلب المنافع للقائمين بالحكم فيها . ويتحقق  
هذا الرخاء للمنشود عن طريقين :

١ - زيادة الكفاية الإنتاجية للدولة حتى تستطيع أن تشبع كافة حاجات  
المواطنين إشباعاً كاملاً .

٢ - مراعاة العدالة في توزيع ثمرات هذا الإنتاج بين المواطنين المشاركين  
فيه .

الخاصية الثالثة : توفير العمل لكل مواطن ، ولكل عامل بقدر عمله :

فالواقع أن العمل في المجتمع الاشتراكي واجب على كل مواطن . فيجب أن  
يشارك كل شخص قادر على العمل في خدمة المجتمع الذي يعيش فيه بمهده وعمله .  
ولما كانت الواجبات تقابلها حقوق ، فن حق كل مواطن قبل الدولة في ظل  
الإشتراكية أن توفر له العمل المناسب .

وإس هذا بالأمر العسير على الدولة التي تأخذ بأسباب التخطيط الاقتصادي فالتخطيط يمكنها من توجيه العاملين إلى التدريب والاستعداد في الفروع التي تحتاج إلى قوة عاملة ، كما يمكنها من توزيع القوة العاملة بين الفروع المختلفة والمنشآت المتباينة بما يحقق الإفادة من كل القدرات وإيجاد عمل كل مواطن . وهذا هو السر فيما تفاخربه الدول الاشتراكية من أنها لا تعرف مشكلة البطالة التي تعاني منها المجتمعات الرأسمالية .

ويتم توزيع ثمرات الإنتاج بين الدولة والمواطنين ، فتتفق الدولة ما تحصل عليه في إدارة المرافق العامة والقيام بالخدمات الجماعية لصالح المواطنين . أما التوزيع الذي يحصل عليه المواطن بصفة مباشرة ، فيوزع فيما بينهم بحسب عمل كل منهم مع مراعاة ظروفه العائلية .

وهكذا يتخلص المجتمع الاشتراكي من العناصر الأخرى التي تشارك في ثمرات الإنتاج في المجتمعات الرأسمالية كصاحب الأعمال والرأسماليين والملاك . كما يحصل العامل على نصيبه العادل من تلك الثروات وفقاً للقواعد العامة التي تضعها الدولة مراعية في ذلك الأغراض الاقتصادية ومبادئ العدالة الاجتماعية .

هذه الخصائص الثلاث التي يتصف بها النظام الاشتراكي تؤثر على وضع الأجور فيه من النواحي الآتية :

١ - مركز الأجر في الحياة الاقتصادية .

٢ - طبيعة الأجر .

٣ - تحديد مستويات الأجور .

وستتناول كل ناحية من هذه النواحي فيما يلي بعض التفصيل :

أولاً . مركز الأجر في الحياة الاقتصادية :

يتم توزيع الدخل القومي في كل دولة على المقيمين فيها تبعاً للنظام الاقتصادي السائد فيها . ويقصد بالدخل القومي القيمة التبادلية للنتائج الصافية للإنتاج القومي

خلال سنة معينة . وقد كان الدخل القومى يوزع فى المجتمعات الزراعية على ثلاث فئات من الأفراد .

الملاك العقاريون الذين يملكون الأرض ، والزراع الذين يفلحونها ، والصناع الذين يحصلون على نصيبهم مقابل إنتاج بعض السلع التى يحتاج إليها المزارعون وأصحاب الأراضي .

ولما كانت الأرض هى العامل الاول فى الإنتاج فى تلك المجتمعات ، فقد كان دخل الأرض هو الدخل الرئيسى المسيطر . وعندما اتجه الإنتاج القومى نحو الصناعة ، حل تقسيم آخر محل التقسيم المذكور وهو توزيع الدخل القومى على المنظمين . أى أصحاب الاعمال ، والرأسماليين الذين يستثمرون رؤوس أموالهم فى المشروعات ، والملاك العقاريين ، والاجراء .

وأصبح منظم المشروع هو العامل الرئيسى فى توزيع الدخل القومى فى ظل هذا النظام الرأسمالى ، فهو الذى يقوم بجمع العناصر اللازمة للإنتاج ، من عمل على اختلاف أنواعه ، ورؤوس أموال نقدية ومواد أولية أو نصف مصنوعة وأرض لأقامة مصنعه أو انبات زراعته . ويحصل هذا المنظم على جميع هذه العناصر عن طريق الاسواق ، فيلجأ إلى سوق العمل للحصول على قوى العمل اللازمة له ، وعن طريق اتصاله بالعمال الراغبين فى تأجير قواهم يتحدد سعر « الاجر » .

ويلجأ إلى الاسواق المالية للحصول على رؤوس الاموال النقدية من المدخزين ورجال المال ، وعن هذا الطريق يتحدد سعر « الفائدة » ، ويلجأ إلى أسواق الاموال الطبيعية لمساومة الملاك العقاريين للحصول على الاراضى اللازمة له ، فتتحدد الإيجارات أو ما يطلق عليه الاقتصاديون اسم « الربح » . كما يتصل المنظم أخيراً بغيره من المنظمين للحصول على المواد الأولية أو نصف المصنوعة فى سوق هذه السلع وتتحدد أثمانها عن هذا الطريق

وبعد أن يحصل المنظم على عناصر الإنتاج اللازمة له ، يعمل على التأليف

بينها اصنع والسلع الاستهلاكية التي يبيعها في الأسواق المستهلكين. وتتحدد الأمان هذه السلع في تلك الأسواق بحيث تكون عادة أعلى من مجموع ما دفعه المنظم في عناصر إنتاجها حتى يحقق لنفسه (ربحاً) عبارة عن الفرق بين الرقبن .

ومن هذا يتبين أن الأمان التي يدفعها المستهلكون توزع بمعرفة المنظم عن طريق السوق بطريقة تلقائية على جميع المشترين في الإنتاج من عمال وأصحاب رؤوس أموال وملاك عقاريين وغيره من المنظمين ، على أنما يحصل عليه هؤلاء جميعاً لا يعتبر مكافأة لهم مراعى فيها أشخاصهم ، وإنما يعد مكافأة لعناصر الإنتاج ذاتها . فالأجر ليس دخلاً للعامل بل ثمناً للعمل ، والفائدة ليست دخلاً للأسمالي وإنما ثمناً لرأس المال ، والربح ليس دخلاً لأصحاب الأرض ولكنه ثمن لاستخدام قوى الأرض . ولا جدال في أن هذا التوزيع للدخل القومي عن طريق السوق لا يحقق العدالة التوزيعية لأنه يتوقف على ظروف الحياة الاقتصادية ، وقد أسفر عن إيجاد تفاوت كبير في الدخول المختلفة .

وما كان هذا التفاوت ليثير اعتراضاً لو أن مرده كان على الدوام إلى التفاوت في الكفاية أو الإنتاجية ، غير أن هذا التفاوت كثير ما يرجع إلى كيفية توزيع الملكية الخاصة لأموال الإنتاج . وإلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة بما أن بعض هذه الدخول تأتي نتيجة عمل وجهد أصحابها كالأجور في حين أن دخولا أخرى تأتي دون عمل ظاهر كالنفوائد والأرباح . ومن هنا وجدت التفرقة بين الدخول المكتسبة وغير المكتسبة .

### تفضل الرونة :

وقد حرك هذا التفاوت بين الدخول رجال الفكر والاقتصاد إلى المناذاة بالتدخل لإعادة توزيع الدخل القومي توزيعاً أكثر عدالة من هذا توزيع الذي يسفر عنه نظام السوق . وأخذ تدخل الدولة لإعادة توزيع الدخل القومي صورتين أساسيتين .

الصورة الأولى : تتدخل فيها الدولة في مرحلة التوزيع نفسها داخل نطاق السوق بأن تعمل على الوصول إلى نتيجة مختلفة عن النتيجة التي يتم بها التوزيع

في السوق لو ترك حراً دون تدخل ومن أم الأمثلة على ذلك القوانين التي تفرض حداً أدنى للأجور أو التي تقرر دفع إعانة غلاء معيشة ، والقوانين التي تثبت لإيجارات المباني على أساس الإيجارات المتفق عليها في تاريخ معين أو تحدّد إيجارات المباني الجديدة بنسب مئوية معينة من تكاليف الإنشاء ، والقوانين التي تحدّد نسبة قصوى لما يصرف للمساهمين من أرباح في شركات المساهمة .

أما الصورة الثانية : فتم بتدخل الدولة اللاحق على توزيع الدخل القومي في السوق وبعد حصول كل فئة على حصتها من ذلك بقصد تعديل النتيجة التي أسفر عنها هذا التوزيع . وينفذ هذا عملياً عن طريق مالية الدولة فتتقطع الدولة بواسطة الضرائب جزءاً من دخول بعض الطبقات فتقلل منها ، ثم تعيد توزيع ما حصلته عن طريق الإنفاق العام على أداء خدمات بالجمان أو بضمن مخفض . أو صرف مساعدات ومعاشات لغيرهم من الأفراد والطبقات بما يعد خلقاً لدخول جديدة أو زيادة في دخولهم الموجودة .. هذا هو الوضع في المجتمعات الرأسمالية .

أما في ظل الاشتراكية ، فإن نظام توزيع الدخل القومي يتغير تماماً . فالدولة تملك رؤوس الأموال والأموال الإنتاجية ، فلا وجود إذن لقوائد أو أرباح أو ريع أراضي يحصل عليها بعض الأفراد من الدخل . وهكذا يصبح الأجر هو الدخل الوحيد في النظام الاشتراكي الشامل أو يصبح الدخل الغالب المسيطر في ظل النظام الاشتراكي غير الشامل أي الذي يسمح بوجود قطاع خاص على سبيل الاستثناء إلى جوار القطاع العام .

### ثانياً: النظرة المستراكية إلى الأجر :

لهذه النظرة ثلاث اتجاهات أو مبادئ هي :

١ - الأجر ليس ممناً لسلمة بل دخلاً للعاملين :

يعتبر الأجر من وجهة النظر الرأسمالية ممناً لعنصر العمل باعتباره سلعة وجرى العرف تبعاً لذلك على استخدام تسمية « سوق العمل » للتعبير عن الإطار الذي تتقابل داخله عروض وطلبات العمل ، وإطلاق اسم « بورصات

العمل ، في أحيان أخرى على أما كن تجميع طالبي العمل وعارضيه كما يطلق اسم بورصات التظن أو بورصات الأوراق المالية على أما كن تجميع طالبي هذه السلع وعارضيه .

وليس من شك في أن هذه التسميات مصدرها اعتبار العمل بمثابة سلعة كسائر السلع التي تتداول في الأسواق وهو ما لا يتفق مع الواقع إذ أن العمل لصيق بشخص الإنسان بحيث لا يمكن فصله عنه . وبناء على ذلك فلا يصح - سواء من الناحية الأدبية أو الاقتصادية - أن تشبه العمل بالسلع المادية .

أما الاشتراكيون فإنهم ينظرون إلى الأجر باعتباره وسيلة الحياة وليس سلعة . أو بمباراة أخرى يعتبرون الأجر دخلا يضمن الحياة لأشخاص العمال وأسرتهم .

ونبنى على اختلاف النظرة إلى الأجر ، العديد من النتائج . وسوف نرى بعد قليل أثر ذلك في طريقة تحديد مستويات الأجر في الأعمال المتباينة . كما أن الأجر باعتباره دخلا للعاملين يجب - من الناحية العدالة الاجتماعية - أن يوفر حدا أدنى للعيشة اللائقة لكل عامل . وتمتحن صخطط هذه المعاني التي رفعت لواءها النقابات العمالية ، اضطرت الدول الرأسمالية نفسها إلى التدخل لفرض حد أدنى للأجور يكفل مستوى الكفاف اللازم للعامل وأسرتهم .

ويجب لتقرير هذا الحد الأدنى أن تجري دراسات إحصائية لميزانية الأسرة بحيث نصل إلى معرفة أقل دخل يجب توفيره للعامل لكي يستطيع أن يحيا الحياة اللائقة بالكرامة الإنسانية . ويختلف هذا الحد بطبيعة الحال بحسب المستوى الذي نعتبره حدا أدنى للعيشة التي تزيد توفيرها المواطن . ويجب أن نراعي في هذا الصدد التوفيق بين الرغبة في الارتقاء بالمستوى الاجتماعي لمعيشة الطبقة العاملة وبين الآثار المترتبة على تطبيق الحد الذي يقرر ، على الاقتصاد القومي بوجه عام .

كما يختلف الحد الأدنى للأجر اللازم لسد حاجات العامل الأساسية من

مكان إلى آخر ، ومن وقت إلى آخر . فالحد الأدنى اللازم للعيشة في المدن يختلف عنه بالنسبة للقرى ( وإن كان قد يرى في بعض الظروف تطبيق حد أدنى عام للأجر دون تفرقة بين المدن والقرى تشجيعاً على اشتغال العمال في المناطق الريفية ) . كما يتغير هذا الحد الأدنى بتغير مستوى الأسعار إذ يجب مراعاة الربط بين تغيرات الأسعار وتغيرات الأجور عافضة على مستوى الأجر الحقيقي ذلك لأنه في حالة ارتفاع الأسعار دون أن يكون هذا الارتفاع مصحوباً بارتفاع  $\pi$  ثل في أجور العمال النقدية تنقص القوة الشرائية لتلك الأجور ويغني العمال من الحرمان نتيجة نقص قدرتهم على الحصول على ما يستهلكون من سلع وخدمات .

هذا إلى أنه كان لتغير النظرة إلى الأجر أثرها فيما ترسمه الدول من سياسات لتيسير تصريف منتجاتها في الأسواق الخارجية . فلم تعد تلجأ الدول إلى خفض الأجور فيها توصلًا لتخفيض تكلفة الإنتاج فيها . بل فضلت في كثير من الظروف أن تضحي بسمعة قدرها على أن تضحي بمستوى معيشة العمال فيها ، تخفضت قيمة قدرها حتى تصبح منتجاتها رخيصة في نظر المشتريين الأجانب نتيجة انخفاض قيمة عملتها الوطنية بالنسبة لعملاتهم . وهو ما حدث في إنجلترا وفرنسا في أكثر من مناسبة .

#### ٢ — تفاوت الأجور بحسب العمل :

على أنه بعد ضمان الحد الأدنى للأجور ، تتفاوت الأجور في المجتمع الاشتراكي بحسب عمل كل عامل ، فالشعار الاشتراكي هو : لكل بحسب عمله . فالإشتراكية لا تطالب بالمساواة المطلقة بين الأفراد . وإنما تنادي بإلغاء الفوارق الطبقة التي يكون مردها إلى الملكية أو الوراثة أو الألقاب . أما الفوارق التي ترجع إلى الكفاية في الإنتاج أو العلم أو العمل لصالح المجموع فهي فوارق تعترف بها الإشتراكية . وليس ذلك بمستغرب على الإشتراكية إذ أنها تهدف إلى تحقيق صالح المجتمع في الحاضر والمستقبل . وتعيء الجهود الفردية لخدمة المجموع . ولن يتأتى ذلك إلا إذا كوفى الأفراد على قدر ما يبذلون من جهد في خدمة المجتمع .



## ٢ - الأجر ليس هو كل نصيب العامل من ثمرات الإنتاج .

هذا ويلاحظ أن أجر العامل في المجتمع الاشتراكي ليس هو كل نصيبه في ثمرات الإنتاج الذي يسام فيه بعمله . ففي الاشتراكية لا يبذل العامل جهده في خدمة صاحب عمل رأسمالي يحتفظ لنفسه بالثمرات الصافية للإنتاج وإنما يعمل العامل في خدمة المجتمع . وكل فائض يتحقق بعد دفع الأجور بكافة صورها وملحقاتها وإنما يدخل الخزانة العامة لتنفقه الدولة في صالح العاملين أنفسهم . فالمشروعات الاقتصادية في ظل الاشتراكية - تكون مملوكة كما نعلم للدولة باعتبارها ممثلة للأمة .

وبناء على ذلك فإن المجتمع الاشتراكي لا يعتبر الأجر هو كل نصيب العامل من ثمرات الإنتاج . وإنما يضاف إليه ما تقوم به الدولة لصالحه من خدمات مجانية تزيد من رفاهيته . وتميل المجتمعات الاشتراكية للتوسع في أداء هذه الخدمات المجانية عن طريق إلغاء الرسوم التي تحصلها الدولة على الخدمات التي كانت تؤديها بالفعل المواطنين ، واستحداث خدمات جديدة أو الارتفاع بمستوى الخدمات الموجودة كتوفير العلاج الطبي المجان وإقامة المساكن الصحية الرخيصة . ولا جدال في أن مثل هذه الخدمات تعتبر بمثابة زيادة في دخول العاملين .

## ثالث : تحديد مستويات الأجور :

تتحدد الأجور في المجتمعات الرأسمالية بالمساومة الفردية بين طرفي علاقة العمل . . العامل وصاحب العمل . متأثرين في ذلك بظروف عرض وطلب قوى العمل . فإذا زاد عرض قوى العمل من جانب العمال وبقى طلب قوى العمل من جانب أصحاب الأعمال ثابتاً . فإن الأجر ينخفض نتيجة تنافس العمال فيما بينهم من أجل الحصول على الوظائف المحدودة القدر . والعكس صحيح في حالة قلة الأيدي العاملة بالنسبة للوظائف المعروضة نتيجة تنافس أصحاب الأعمال فيما بينهم لاجتذاب ما يلزمهم من العمال النادرين .

وليس من شك في أن إطلاق حرية المفاوضة والاتفاق بين طرفين في مركزين

اجتماعيين واقتصاديين غير متكافئين لا يمكن أن يعنى إلا إطلاق حرية الطرف القوي وهو صاحب العمل في استغلال الضعيف وهو العامل . وهذا ما تحقق بالفعل إذ لم يأل أصحاب الأعمال جهداً في استغلال العمال بغير رحمة أو شفقة . فكانوا يكلفونهم بالأعمال الشاقة غير عابئين بمحنة العامل وصفر سنه ويرهقونهم بالعمل طوال ساعات النهار وشطراً من الليل دون راحة . نظير أجور تافهة لا تسمن ولا تغنى من جوع حتى أصبحت الطبقة العاملة تعيش في مستوى ينافي مع الكرامة والإنسانية .

ولذا اضطر العمال إلى التكتل في النقابات المطاع عن مصالحهم . وحلت المساومة الجماعية محل المساومة الفردية باعتبار أن النقابات أقدر على التفاوض من العامل منفرداً . غير أن القدرة على المساومة حتى في هذه الحالة إنما تتوقف على عوامل متعددة كمدى القوة المالية للنقابات على تحمل ضغط أصحاب الأعمال بحيث تستطيع أن تقدم المعونة للعمال مدة تعطلهم إلى أن يذعن أصحاب الأعمال لمطالبهم ومبلغ ما يلقاه كل من الطرفين من تأييد الحكومة .

ولما كان هذا الأسلوب في تحديد أجور العمال لم ينته إلى حصولهم على نصيبهم العادل في ثمرات الإنتاج ، فقد اضطرت الحكومات الرأسمالية إلى التدخل لإعادة توزيع الدخل القوي . أما عن تحديد الأجور في النظام الاشتراكي ، فإنه لا يترك لعوامل عرض وطلب قوى العمل التي لا تؤمن الاشتراكية بعدالة ما يؤدي إليه تفاعلها ، وإنما تتحدد الأجور بمعرفة الدولة بالاتفاق مع الأجهزة النقابية مراعية في ذلك ظروف البلاد الاقتصادية وتحقيق مبادئ العدالة الاجتماعية . فوضع سياسة الأجور في الدول الاشتراكية يعد أمراً حتمياً تقتضيه طبيعة النظام الاشتراكي القائم على إدارة الدولة لخدمة الاقتصاد القوي وفقاً لخطة اقتصادية مرسومة .

وهذه السياسة المدروسة للأجور هي التي تحقق توزيعاً أفضل للقوى العاملة على المناطق المختلفة للدولة . وهي التي تضمن توجيه تلك القوى نحو فروع النشاط الاقتصادي

ذات الأولوية من وجهة نظر الخطة الاقتصادية . وهي التي تخلف حوافز العمل والإنتاج بحيث تحقق أعلا كفاية إنتاجية للعمل . وهي التي تراعى مسايرة الأجور — باعتبارها قوة شرائية — لظروف عرض السلع الاستهلاكية في الأسواق .

ولذا — فإن سياسة الأجور تعتبر ذات أثر عميق في نجاح الخطة الاقتصادية التي تعدد الإنتاج القوي من حيث النوع والسكية والتوقيت . وهذا هو السبب فيما توليه الدول الاشتراكية في مؤتمراتها القومية من عناية في بحث سياسة الأجور وتطورها وما أسفر عنه تطبيقها من مآخذ تصدى لاقتراح الحلول لمعالجتها .

## الأهداف الاجتماعية للأجور

على أن سياسة الأجور لا تستهدف أغراضا اقتصادية لحسب . وإنما تستهدف في نفس الوقت أغراضا اجتماعية يمكن إجمالها في تحقيق مستوى لائق لمعيشة أصحاب الأجور وتمكينهم من الحصول على نصيبهم العادل من الدخل القومي . غير أنه يجب أن يلاحظ في شأن زيادة مستويات الأجور أمران :

### الأمر الأول :

العناية بزيادة حجم التشغيل بإفساح المجال لتوظيف عمال عاطلين وعدم الإكتفاء باستخدام ثمرات التطور الاقتصادي لزيادة أجور العمال الملحقين بأعمال .

### الأمر الثاني :

ضرورة إقرار كل زيادة في الأجور بزيادة تماثلها على الأقل في إنتاج السلع والخدمات حتى لا يؤدي ارتفاع الأجور إلى التضخم وارتفاع الأسعار مما يجعل هذه الزيادة وهمية لنقص القوة الشرائية للنقود . على أنه يجب في نفس الوقت ألا يتخلف مستوى الأجور عن الزيادة الطارئة في عرض السلع الاستهلاكية مما يعوق تصريف السلع المنتجة ، ويعرقل حركة التنمية الاقتصادية .

وفي ضوء الأهداف المذكورة يجرى تحديد الأجور في المجتمع الاشتراكي بمراعاة القواعد التالية :

### ١ - تقييم الأعمال والوظائف :

يجب تقييم الأعمال وتصنيفها على أساس قواعد معينة حتى يكون التفاوت بين الأجور قائما على أسس عادلة قوية . فيراعى ما يحتاجه العمل من استعداد وتدريب وما يتطلبه عليه من مشقة . وما يحمل القائم به من مسؤوليات ، وما يتعرض له من مخاطر .

### ٢ - المساواة في الأجر عند تكافؤ العمل :

تقتضى مراعاة العدالة في تقدير الأجور احترام مبدأ المساواة في الأجر عند التساوى في العمل . فضلا عن أن التهاون في تطبيقه من شأنه إثارة الحفاظ وعقد المقارنات بين العاملين في نفس الأعمال ومع اتحاد الظروف ، والرغبة في التنقل من مشروع إلى آخر للانفاد من الفروق القائمة في المزايا الممنوحة مما يؤدي إلى التأثير الضار بالإنتاج وعدم استقرار علاقات العمل .

### ٣ - تقليل التفاوت الواسع بين الأجور :

ترعى الدول الاشتراكية في وضع سلم الأجور أن تضيق التفاوت بين أقل الأجور وبين أعلاها . وتطبيق هذه القاعدة يؤدي إلى تقليل عدد الدرجات داخل جدول المراتب .

### ٤ - إيجاد نوع من التفاوت في الأجور لتحقيق أهداف معينة :

تعتمد الدول الاشتراكية إلى خلق نوع من التفاوت في أجور الأعمال ذات الطبيعة الواحدة بناء على أسس ومعايير تقرها تحقيقا لأهداف الخطة المرسومة . فقد يقرر التفاوت في الأجور بين الصناعات المختلفة بقصد اجتذاب عنصر العمل إلى الصناعات ذات الأولوية في برنامج التنمية الاقتصادية ، أو بمراعاة اختلاف ظروف العمل كأن يدفع العمال الذين يشتغلون في الحرارة المرتفعة في الصناعات المعدنية أجوراً تزيد عن مستوى الأجور التي تصرف للعمال الذين يشتغلون في نفس الصناعات في ظروف عمل عادية أو بالنظر إلى مكان المشروعات مما يساعد على حسن توزيع القوى العاملة من الناحية الجغرافية أو بحسب الأهمية في نفس المشروع ورغبة في تشجيع الاستقرار في العمل ، أو تبعا لدرجة الكفاية الفنية التي يتمتع بها العامل .

نخلص من كل ما تقدم أن الأجر في المجتمع الاشتراكي يعتبر هو الدخل المسيطر الذي يحقق الحياة المناسبة للواطنين ، ويجرى تحديد مستوياته بمعرفة الدولة بالاتفاق مع الأجهزة النقابية وفقا لسياسة ترمز بغية تحقيق الكفاية الإنتاجية والعدالة التوزيعية مسترشدين في ذلك بالمبدأ الاشتراكي وهو :  
" من كل بحسب استعدادة وقدراته . ولكل بحسب عمله وإنتاجه " .

## اساليب دفع الأجور

إذا كانت طرق دفع الأجور قد اختلفت ، بين الصناعات المختلفة من جهة والعمول المختلفة من جهة أخرى ، إلا أن جميع هذه الطرق لا يخرج في أساسها - وإن اختلفت في تفصيلاتها - عن الطريقتين المعروقتين وهما الأجر الزمى والأجر حسب الإنتاج .

ومناك طريقة ثالثة لدفع الأجور - وإن كان من الصعب اعتبارها أسلوباً من أساليب دفع الأجور وهي المشاركة في الربح . ونظراً لأهمية هذا الموضوع فإننا سنعرض له فيما يلي :

### أولاً الأجر الزمى .

يمتضى نظام الأجر الزمى بمحدد أجر العامل على أساس وقت معين يعمل به ، كأن يكون على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر . أى أننا في هذا النظام لا ننظر إلى إنتاج العامل عند تحديد الأجر ، وإنما ننظر إلى الزمن الذى يعمل به . وتقع عبء الخسارة أو الفائدة الناتجة عن انخفاض إنتاج العامل أو ارتفاعه على صاحب العمل دون غيره . فالعامل لا يتأثر أجره إذا ما تغير معدل إنتاجه .

وهذا النظام شائع في كثير من الصناعات وفي معظم الدول ويميل إليه العمال بصفة عامة لأنه يربح بينهم في الأجر ويحقق لهم ضماناً أكبر ، فلا حاجة للمجتهدين لزيادة إنتاجهم ، ولا خوف عليهم إذا ما كان بطيئاً . إلا أن الكثيرين من أصحاب الأعمال لا يميلون إلى هذه الطريقة من طرق دفع الأجور لأنها تساوى بين العامل المجتهد والكفء وبين العامل الكسول ، فلا تشجع الأول على أن يزيد من كفاءته واجتهاده . بل قد تجعله يتكاسل .

غير أن الكثير من الأعمال مثل الأعمال الكتابية والإدارية وأعمال الإشراف لا يصلح لها نظام دفع الأجور على أساس الإنتاج ، إذ أنه

من الصعب قياس إنتاج الوحدة الزمنية ، وذلك يفضل نظام الاجر الزمنى في هذه الحالات .

### الاجر المضمون :

بمقتضى هذا النظام يضمن صاحب العمل مقدماً للعامل مبلغاً محدداً عن مدة محددة كأجر ، سواء كان هناك للعامل عمل أم لم يكن . وتستخدم عبارة « الاجر المضمون » في كل نظام يضمن بمقتضاه صاحب العمل :

( ا ) استخدام العامل بأجر لمدة معينة .

( ب ) صرف الاجر للعامل حتى ولو لم يكن لديه عمل .  
وهناك ثلاثة أنظمة من الاجر المضمون سنتناولها بالبحث :

### ( ا ) ساعات العمل الاسبوعية المضمونة لفترة معينة :

في هذا النوع من الاجور المضمونة يضمن صاحب العمل أجر عدد محدد من ساعات العمل في الاسبوع لفترة معينة أو أجورها . كأن يضمن صاحب العمل للعامل أجر ٤٠ ساعة في الاسبوع لمدة ٥٠ أسبوعاً أو أجره عن هذه المدة .

### ( ب ) ساعات العمل الإجمالية المضمونة لفترة معينة :

يضمن صاحب العمل للعامل عدد محدد من ساعات العمل لفترة يحددها ، كأن يضمن صاحب العمل للعامل عمل ٢٠٠٠ ساعة لمدة سنة .

### ( ج ) الاجور الإجمالية المضمونة لفترة معينة :

يضمن صاحب العمل للعامل إجمال أجر يعادل أجر عدد محدد من ساعات العمل لفترة محددة . كأن يضمن صاحب العمل أجر ٢٠٠٠ ساعة لمدة سنة .

والفرق بين النظامين الثاني والثالث من الاجور المضمونة فرق شكلي أكثر منه فرق موضوعي . والفرق الواضح بين الأنظمة الثلاثة هو الفرق بين النظام

الأول من جهة والنظامين الثاني والثالث من جهة أخرى ، فالنظام الأول من الأجور المضمونة يضمن عدداً معيناً من ساعات العمل أو أجرها في الأسبوع لفترة معينة ، في حين أن النظامين الثاني والثالث ينصب الضمان على عدد من ساعات العمل في فترة معينة بصرف النظر عن المدة التي يتم فيها هذا العمل . أى أنه في حالة النظامين الثاني والثالث يدفع صاحب العمل مثلاً أجر ٢٠٠٠ ساعة سواء تم العمل في عشرة أشهر أو في خلال السنة التي يقع فيها هذا الضمان .

### ثانياً : الأجر حسب الإنتاج :

هناك نظم متعددة لدفع الأجر حسب الإنتاج ، إلا أن اختلاف هذه النظم غالباً في التفصيل لا في الأساس . لجميع هذه النظم تربط الأجر ربطاً مباشراً بإنتاجية العامل وكفايته كفرد أو بمتوسط إنتاجية مجموعة من العمال كما أن هناك درجات مختلفة الصعوبة في أنظمة دفع الأجر حسب الإنتاج ، فمنها البسيط مثل الأجر بالقطعة ومنها المعقد كبعض نظم العلاوات .

ولا يمكن تطبيق نظام الأجر بالإنتاج إلا في الصناعات والمهن التي يمكن فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة ، وكذلك نوع هذا الإنتاج فإذا لم يكن هذا القياس ممكناً وجب العدول عن هذا النظام واتباع نظام الأجر الزمني .

ويميل أصحاب الأعمال عادة إلى هذه الطريقة من طرق دفع الأجور إذا أنها في رأيهم تتضمن عامل ( التحفيز ) وهو عامل هام في نظريتهم . لأنه يزيد من كفاءة العامل من جهة ومن إنتاجه من جهة أخرى .

أما النقابات العمالية فتميل في غالب الظروف إلى نظام موحد للأجور ، وهي ترى أن في النظم التي بها عجزات خطراً على الروح الجماعية التي تسود بين العمال ، وأنها تساعد على المنافسة غير الشريفة وإلى خلق جو من العداءة والكرهية واليأس وعدم الإطمئنان .



وسنستعرض فيما يلي بعض الأنظمة لدفع الأجور حسب الإنتاج :

#### (أ) نظام الأجر بالقطعة

هذا النظام هو أول النظم التي استخدمت لدفع الأجور حسب الإنتاج . وهو في نفس الوقت أبسط هذه النظم . وأساس هذا النظام هو حصول العامل على أجر محدد عن كل وحدة من وحدات الإنتاج . فإذا زاد إنتاجه زاد تبعاً لذلك أجره والعكس بالعكس .

ويجب هذا النظام أنه يشجع العامل على زيادة إنتاجه دون النظر الى نوع الإنتاج وجودته . كما أنه يضرب العامل الذي يضطر الى الإقلال من إنتاجه لظروف خارجة عن إرادته . وتفادياً لذلك أجرى تعديل على هذا النظام . فوضع حد أدنى للأجر الذي يحصل عليه العامل يكون عادة أقل قليلاً من أجر العامل المتوسط للإنتاج في الظروف العادية وبحسب باقي الأجر على أساس القطعة .

#### (ب) نظام هالسي :

طبقاً لهذا النظام يحدد وقت معين لتمام عملية من العمليات أو إنتاج وحدة من الوحدات . فإذا أتم العامل هذا العمل في الوقت المحدد أو في أكثر من الوقت المحدد حصل على أجر يعادل ساعات العمل التي عملها فعلاً ، أما إذا أتم العمل المكلف به في وقت أقل حصل على أجر الساعات التي عملها لتمام هذا العمل مضافاً إليها علاوة تعادل نسبة مئوية من الزمن الذي اقتصده تتراوح بين ٣٠ ٪ ، ٧٠ ٪ .

#### (ج) نظام روان :

هذا النظام يشابه نظام " هالسي " ، إلا أنه يعطى العامل علاوة تعادل نسبة الزمن الذي اقتصده فعلاً . أي أنه لو أتم عامل عملاً في سبع ساعات لكن قد حدد له ١٠ ساعات ، فإنه يحصل على أجر سبع ساعات مضافاً إليها علاوة تعادل ٣٠ ٪ وهو يعادل الزمن الذي اقتصده .

#### (د) نظام بيدو .

يحدد بمقتضى هذا النظام وقت معين لتنفيذ عملية من العمليات ، وهذا

التحديد يأتي نتيجة لدراسة الحركة والوقت ، فيحدد لكل وظيفة من العمل نقطة ، فيكون لساعات العمل اليومية ٨٠ نقطة بفرض أن ساعات العمل اليومية هي ٨ ساعات . ويحدد لإتمام كل عمل عدد معين من النقاط . ويحصل العامل بالإضافة إلى أجره علاوة تعادل ٧٥ ٪ من عدد النقاط المقتصة مضروبة في ١ / ٦٠ من أجر العامل بالساعة . فإذا اقتصد العامل ٢ ساعات . كما في الحالة السابقة تكون عدد النقاط المقتصة هي ١٨٠ نقطة . وتحسب العلاوة على أساس :

$$٧٥ \text{ ٪ من } ١٨٠ \times \text{معدل الأجر بالساعة مقسوماً على } ٦٠ .$$

#### ( ٥ ) نظام تيلور :

طبقاً لهذا النظام يحدد مستوى معين من الإنتاج على أسس عليية — كأن يحدد له مثلاً إنتاج عدد معين من القطع — فإذا تمكن العامل من إنتاج هذه الكمية أو زاد عنها دفع له أجر يزيد عن المعدل الذي يدفع للعامل الذي لا يتمكن من إنتاج القطع المفروض إنتاجها .

#### ( ٦ ) نظام جانت :

يشابه هذا النظام نظام « تيلور » ، إلا أنه يختلف عنه في أنه المستوى الذي يحدد للعامل مستوى عال جداً (عادة ضعف المستوى العادي) ، فإذا ما استطاع العامل أن يحقق هذا المستوى حصل على علاوة كبيرة أيضاً تعادل أحياناً ١٠٥ ٪ من أجر الساعة ، أما العمال الذين لا يصلون إلى هذا المستوى فإنهم يحصلون على الحد الأدنى المضمون .

#### ( ٧ ) نظام الكفاية لايمرسون :

نظام « لايمرسون » يشابه إلى حد كبير نظام «جانت» إلا أن تحديد المستوى لا يكون غالباً بل يحدد على أساس العامل المتوسط . وتبعاً لذلك فإن العلاوة تكون أقل منها في نظام «جانت» وتزداد كلما زادت كفاية العامل . أي أن المقياس الأساسي في هذا النظام هو الكفاية .

وتعتبر كفاية العامل الذي يحقق المستوى المحدد في الإنتاج ١٠٠ ٪ ،

ويبدأ نظام العلاوات من العامل الذى تصل كفايته ٦٦٪ ، ومنح ابتداء من ذلك المستوى حتى مستوى ٩٠٪ من الكفاية علاوة تبلغ أقصاها (عند ٩٠٪) من أجر الساعة العادى ، أما بعد مستوى ٩٠٪ من الكفاية فإن كل زيادة قدرها ١٪ من الكفاية تزداد معها العـلاوة ١٪ حتى تبلغ عند مستوى الكفاية الأقصى وهو ١٠٠٪ ما يعادل ٢٠٪ من أجر الساعة العادى .

### ثالثا : المشاركة فى الربح :

المشاركة فى الربح هو نظام يقتضاه يتعهد صاحب العمل بدفع جزء من أرباحه الصافية للعمال بالإضافة إلى أجورهم الأصلية التى يحصلون عليها نتيجة عملهم عنده والمشاركة فى الربح إحدى النظم التى تعتبر حفزة للعمال ، ويرجع تاريخها إلى عام ١٨٢٠ فى فرنسا ، و ١٨٦٠ فى إنجلترا ، و ١٨٦٩ فى الولايات المتحدة الأمريكية .

وقد جرب هذا النظام فى عدد كبير من الصناعات ، إلا أنه على الرغم من ذلك ، فإن مجموع المؤسسات الصناعية التى تطبق هذا النظام تعتبر قليلة بالنسبة لمجموع المؤسسات الصناعية عامة . وفى معظم الأحوال لم تنظم القوانين نظام المشاركة فى الربح . وإنما ترك ذلك لاتفاق العمال مع أصحاب الأعمال ، إلا أن هناك بعض الدول جعلت نظام المشاركة فى الربح إجبارياً بحكم القانون مثل فنزويلا ( منذ عام ١٩٣٦ ) ، والبرازيل ( منذ عام ١٩٤٦ ) ، و ج . ح . م . ( منذ عام ١٩٦١ ) .

وعندما أدخل نظام المشاركة فى الربح لأول مرة كان أصحاب الاعمال يهدفون من وراء ذلك عدة أهداف من بينها زيادة كفاية القوة العاملة واستقرارها ثم إزالة أو الإقلال من القلاقل والإضرابات ومنع الإسراف فى استعمال المواد والآلات ثم إدخال التحسينات على نظام الإشراف والنظام الإدارى ، وأخيراً تحقيق نوع من العدالة الإجتماعية .

### صفتان رئيسيتان لنظام المشاركة:

.. وهناك صفتين رئيسيتين لنظم المشاركة فى الربح وهما .

١ - أن المبلغ الذي يوزع يتوقف أساساً على صافي الربح الذي يحققه المشروع .

٢ - تحدد طريقة توزيع الأرباح مقدماً .

وهناك ثلاث طرق لنفع الأرباح ، فإما أن تدفع نقداً للعمال الذين يستحقونها ، أو أن يؤجل الدفع بأن توضع الأرباح في حساب توفير أو في صندوق يخصص لذلك لصالح العمال ، أو أن يحصل العمال على أسهم من أسهم المشروع ، ونظام دفع الأرباح نقداً للعمال هو أكثر النظم شيوعاً ، أما توزيع هذه المبالغ بين العمال فيكون عادة بنسبة دخولهم السنوية .

### المشاركة في الربح في ج . ع . م :

لم يكن نظام المشاركة في الربح مطبقاً في ج . ع . م - وإن كان معروفاً منذ وقت طويل - حتى صدرت القوانين الاشتراكية في يوليو ١٩٦١ ، ومن بينها القانون ١٩٦١/١١١ حيث نصت المادة الثانية من القانون المذكور على أن توزع الأرباح الصافية للشركة بعد تجنيب ٥ ٪ منها لشراء سندات حكومية على الوجه الآتي :

٧٥ ٪ توزع على المساهمين .

٢٥ ٪ تخصص للموظفين والعمال ويكون توزيعها على النحو الآتي .

١ - ١٠ ٪ توزع على الموظفين والعمال عند توزيع الأرباح على المساهمين ويتم التوزيع طبقاً لقواعد عامة يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

٢ - ٥ ٪ تخصص للخدمات الاجتماعية والإسكان وفقاً لما تقررده مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة

٣ - ١٠ ٪ تخصص للخدمات اجتماعية مركزية الموظفين والعمال وتحدد كيفية التصرف في هذه المبالغ وأداء الخدمات والجهة الإدارية التي تتولاها أو تشرف عليها بقرار من رئيس الجمهورية .

وقد جاء هذا القانون بفكرة جديدة وهو تخصيص جزء من الأرباح المخصصة

لعمال الخدمات الاجتماعية ، جزء منها ( ١٠ ٪ ) للخدمات الاجتماعية والإسكان في نطاق المؤسسة . والجزء الآخر ( ١٠ ٪ ) للخدمات الاجتماعية المركزية أى لخدمات اجتماعية يستفيد منها كافة العمال سواء حققت مؤسساتهم أرباحاً أم لم تحقق . وهذه الفكرة الجديدة قصد منها تحقيق نوع من العدالة بين العمال . بحيث لا يقتصر الفائدة من التانون على عمال المؤسسات التي حققت أرباحاً . بل وإنما يتمتع بها جميع العمال .

### الحمل الأثوني العمور :

من الملاحظ أنه في كثير من الأنظمة التي سبق أن استعرضناها أن هناك حداً أدنى لأجر العامل لا يجوز أن يقل أجره عنه والحقيقة أن هذا الاتجاه يزداد قوة بمرور الأيام لأنه يضمن للعامل مستوى معقولاً ، ولا يجعل دخله عرضة للتذبذب . بحيث لا يستطيع أن ينظم حياته وحياة أسرته .

وقد بلغ الحد إلى أن الدولة أصبحت تتدخل في تحديد حدود دنيا للأجور حرصاً منها على ألا يستغل العامل من جانب صاحب العمل فالعامل في معظم الأحيان هو الجانب الأضعف من طرفي الإنتاج .

وقد أخذ المشرع في الجمهورية العربية المتحدة بهذه الاتجاهات لحد حد أدنى للأجر في الزراعة قدرها ١٨ قرشاً وفي الصناعات ٢٥ قرشاً .

## تقييم الوظائف

من المشاكل التي تواجه الإدارة في الوقت الحاضر مشكلة تحديد أجور الوظائف المختلفة بالشركة ، لذلك يحتاج الأمر إلى دراسة تحليلية لتحديد درجة أهمية كل وظيفة وكل عمل في الشركة . فوضع نظام سليم للأجور والمرتبات يعتبر من أهم عوامل نجاح الأعمال في أى شركة أو مؤسسة . فلا غرابة ، إذا اعتبرت هذه الوظيفة من الوظائف الإدارية الرئيسية التي تلتقي اهتماما متزايدا من سنة إلى أخرى .

والواقع أن تنظيم الأجور ليس بالموضوع الحديث ، فند آلاف السنين طبقت بعض الشعوب نظام الحد الأدنى للأجور . كما ظهر أبسط أنواع الأجور التشجيعية - الأجر بالقطعة - في نظام الطوائف . ولكن باندثار نظام الطوائف وظهور مؤسسات صناعية ضخمة بعد الثورة الصناعية . أصبحت مشكلة الأجور من المشاكل الإدارية المعقدة التي تتأثر بكثير من القوى الديناميكية . ووجود هذه القوى ، دفع معظم الشركات الصناعية في السنوات الأخيرة على تحليل سياسات الأجور فيها . ووضع نظم لها تتفق وحجمها وطبيعة العمليات التي تؤديها . ويرجع تعدد عملية تنظيم الأجور إلى عوامل خارجية ليس لإدارة الشركة أدنى تحكم فيها كالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلد . وإلى عوامل داخلية تتمثل في سوء نظام الأجور المستخدم في الشركة كأن يسمح هذا النظام بترقية أفراد دون زيادة أجورهم . أو بالمبالغة في رفع أجور بعض الأفراد لأسباب شخصية . أو بدفع فئات أجور منخفضة .

ولاشك أن دفع أجور أقل مما يجب يكون له رد فعل خطير على معنوية الأفراد . وبالتالي على إنتاجهم . فقدر الأجر يحدد حجم القوة الشرائية للعامل . وهذا يحدد بدوره مستواه المعيشي ، وبالتالي مركزه الاجتماعي في المجتمع .

فإن لم يحصل الفرد على الأجر العادل . فإنه سيعلمن شكواه . وقد تكون شكواه علنية بأن ينادى بإعادة النظر في لائحة الأجور . أو صامتة بأن يعتمد

الإبطاء في العمل . فشموره بعدم عدالة الأجر يولد فيه . شعوراً بالكرامية نحو الإدارة . لذلك فن أهم مقتضيات العدالة إعطاء أجور متناسبة للأعمال المتشابهة عن طريق مقارنة الوظائف بعضها ببعض بواسطة معايير ومقاييس مقبولة . وعلى كل ، فليس هناك معايير أو مقاييس مطلقة لتحديد أهمية الوظائف ، ولكن هناك طرقاً للفاضة بينها تعرف « بتقييم الوظائف » .

### تقييم الوظائف :

فالغصون بتقييم الوظائف دراسة الوظائف والأعمال ، ووضع مستويات مادية لها وتحديد أهميتها بعضها بالنسبة إلى بعض ففقداد ونوع الواجبات والمسئوليات لا يمكن أن يتساوى في جميع الوظائف ، فهناك وظائف لها أهمية أكبر من أهمية وظائف أخرى . لذلك يجب إعطاء الأفراد الذين يشغلونها أجوراً أعلى من أولئك الذين يشغلون الوظائف الأخرى ففكلما زادت أعباء الوظيفة . تطلبت فيمن يشغلها ثقافة وخبرة ومهارة أكبر ، فإذا لم يوجد تشجيع مادي ، فلن يحاول أى فرد أن يزيد من ثقافته وخبرته ومهارته . أضف إلى ذلك أن هناك بعض الوظائف ، تكون ظروف العمل فيها أقسى من غيرها ففسب أمراً نفسية وعضلية لشاغليها ، ولن يقبل أحد العمل فيها إلا إذا كوفى بسخاء .

وتقييم الوظائف ليس بالشئ الحديث ، فقد كان هناك دائماً أسلوب ما لتقييم الوظائف المختلفة لتحديد درجة المهارة المطلوبة فيمن يشغلها . لذلك فإن ظهور الصناعات الكبيرة وتعدد أنواع الوظائف والأعمال فيها وتفاوت درجات الخبرة والمهارة المطلوبة فيمن يشغلها ، أظهر الحاجة إلى تقييم الوظائف . ويتسكون برنامج تقييم الوظائف من الخطوات الآتية :

أولاً : دراسة وتحليل سياسات الشركة ومن أهمها ما يأتي :

١ - هل سيؤخذ بمبدأ الأجر الواحد بالنسبة إلى الأعمال المتشابهة ، أو أنه سيتغير بتغير السن والجنس والجنسية والعمر وما إلى ذلك ؟

٢ - هل ستفعل الشركة أجوراً أكبر أو أقل أو تعادل الأجور السائدة في الشركات المماثلة ؟

٣ - ما هي الوظائف والأعمال التي سيتناولها برنامج التقييم ؟

٤ - ما هي سياسة الإدارة في معالجة الحالات التي يظهر فيها أفراد يتفاوضون أجوراً أقل أو أعلى من الأجور التي خصصت لوظائفهم بعد التقييم ؟

٥ - من يقوم بالتقييم ؟ فقد يقوم به موظف في الشركة له خبرة كافية في التقييم ، أو خبير خارجي . ولا شك أن اشتراك بعض موظفي الشركة في التقييم سيولد فيهم شعوراً قوياً بعظيم مسؤوليتهم ، ولكن يعاب عليهم احتمال انحرافهم لاعتبارات شخصية متعلقة بمن يشغل الوظائف المختلفة ، كما قد تحمل الإدارة عليهم رغباتها وتوجههم في عملية التقييم وجهات معينة . ويتميز الخبراء الخارجيين بتخصصهم العميق في هذا الميدان ، ولكن تنقصهم المعلومات بشأن العرف والعادة ونوع شكوى الأفراد والتكوين التنظيمي والاجتماعي في الشركة . لذلك يفضل أن يقوم بهذه المهمة بعض موظفي الشركة تحت إشراف الخبراء الخارجيين .

ثانياً : تعريف الوظائف وتوضيح مسؤولياتها وواجباتها بقصد التوصل إلى توصيف كامل لها .

ثالثاً : تحديد العوامل الواجب دراستها في كل وظيفة . وبترأوس عددها عادة بين ٦ و ٩ عوامل ، وقد يقع تحت كل عامل منها عدة عوامل فرعية .

رابعاً : تحديد عدد النقاط الخاص بكل عامل منها لتوضيح أهميتها النسبية بعضها إلى بعض .

خامساً : تقدير عدد النقاط التي تستحقها كل وظيفة بالنسبة إلى كل عامل فيها .

سادساً : ترتيب الوظائف تنازلياً حسب مجموع النقاط التي حصلت عليها .

سابعاً : وضع الوظائف التي يتقارب عدد النقاط الخاص بها في مجموعات أو درجات ، وتحديد فئات الأجر بالنسبة إلى كل درجة .

وقد تساوى فئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة ، وقد تكون



أقل أو أعلى منها . وطبيعى ان تواجه الإدارة أى مشكلة إذا تساوت فئات الأجور الحالية مع الفئات المقترحة ، ولكن لابد من إجراء التعديل اللازم إذا ظهر إختلاف فإذا كانت فئات الأجور الحالية أقل من الفئات المقترحة ، فلابد من رفعها إلى المستوى الجديد . أما إذا كانت فئات الأجور الحالية أكبر من الفئات المقترحة ، فيجب إتخاذ أحد الإجراءات الآتية:

١ - أن يبقى أجر الفرد بدون تغيير بصفة شخصية حتى تخطو الوظيفة فيطبق الاجر المقترح على من يشغلها .

٢ - أن ينقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى اقترح لها اجر يعادل الاجر الذى يتقاضاه حالياً ، فإذا رفض تنفيذ النقل فلإدارة الحق فى تخفيض أجره ، إما دفعة واحدة ، أو بالتدريج على عدة شهور .

٣ - أن يكلف الفرد ببعض الواجبات الإضافية إلى جانب وظيفته حتى يتعادل مقدار الاجر الذى يتناوله مع مقدار الواجبات التى يؤدها .

٤ - أن يخفض أجر الفرد إلى المستوى المقترح ، وهذا أمر غير مقبول فى الحياة العملية .

---

## كيف نحقق الرقابة السليمة على الإنتاج

ما من شك أن رفع الكفاية الإنتاجية أمر حيوى فى مرحلتنا الراهنة . ورفع كفاية الإنتاج يتطلب احكام المتابعة والرقابة . بخاصة فى ظل اقتصاد عطل . حيث لا ينفرد المشروع باستقلالته ، بل يشكل جزءا من كائن متشابك ، يشمل الاقتصاد القومى كله ، وأى خلل فى الإنتاج لا ينعكس على المشروع وحده . بل يصيب الاقتصاد القومى كله بأضرار . ولكن لابد من زيادة كفاية الرقابة . بجانب زيادة كفاية الإنتاج ، لضمان زيادة فاعليتها بأقل جهد ممكن ، وحتى لا تتمسك من الجهد الاتاجى نفسه مالا يتحمله ، وحتى لا تتحول عمليات الرقابة إلى عنصر يكبت المبادرة والإنطلاق . بدلا من أن تكون عنصر دفع وتطوير .

ومن هنا تبرز الحاجة إلى تحديد مبادئ تحكم عمليات الرقابة . وهى مبادئ تزداد وضوحاً مع زيادة الخبرة فى التخطيط ، ومع زيادة ضخامة وتشابك وتنوع القطاع العام . ولا شك أن إنجاز الحطة الخمسية الأولى قد أ كسبنا خبرة واسعة . علينا أن نستثمرها إلى أبعد الحدود .

ومن العيوب التى تصيب التخطيط قبل بلوغه حد النضوج الاتجاه إلى مضاعفة عدد الجهات الرقابية بلا حاجة موضوعية إليها كلها ، وبصورة تعوق الوحدات الإنتاجية ، وتصيب المشرفين عليها بالسلبية . وتؤدى إلى زحف البيروقراطية إلى القطاع العام . وتقلل من كفاية الإنتاج .

ومنطق مضاعفة عدد جهات الرقابة - بدون حاجة ماسة إليها جميعا - يحتمل فى طياته الميل إلى زيادة هذا العدد باستمرار . لأن المعلومات الواردة من هذه الجهات العديدة تتضارب فى معظم الأحوال . ومما تثار الحاجة إلى جهات رقابية جديدة - بأمل تصحيح هذا التضارب . . فضلا عن أن التضارب هو فى حد ذاته تعبير عن اتقاء الحذف من الرقابة أصلا . ومثل هذه الأمور فى حاجة إلى حلول واضحة ، من أهمها :

١ - تركيز المتابعة والرقابة على التفاصيل ، باستثناء ما يتعلق على الأهداف العامة .

٢ - توحيد نماذج المحاسبة ومقاييس الرقابة . قدر الإمكان . بدلا من اختلافها مع اختلاف الجهة الرقابية .

٣ - توحيد الجهة المتولية تجميع المعلومات والإحصائيات ، والتي تنولى توزيعها على أجهزة الرقابة المختلفة .

٤ - ومثل هذا التوحيد الرقابي يفسح المجال لإيجاد أساليب مبتكرة قائمة على أساس إقتصادى للحكم على مدى نجاح المشروع ، مثل متداده ربحية، المشروع كوحدة مستقلة، بدون إخلاله بمستوى الأسعار المقررة وكذلك مقدار حسن أدائه من زاوية أهداف الخطة العامة . والواقع أنه كلما أمكن اللجوء إلى مثل هذه الأساليب الاقتصادية فى مباشرة عمليات الرقابة بدلا من أساليب الرقابة الإدارية ، تفتحت إمكانيات أكبر للوصول إلى معلومات أكثر موضوعية فى قياس كفاية الإنتاج . لا يشوبها التقدير الذائق التاجم حتما عن تعدد جهات الرقابة الإدارية . وما قد يشوب المعلومات التى ترد إليها من تضارب . كما يفسح المجال لنصر أجهزة الرقابة الإدارية على الحد الضرورى الذى تملبه الاختصاصات النوعية المتحيزة لكل منها .

## سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكي

حتى قبيل ثورة يوليو الاشتراكية لم يسبق للجمهورية العربية المتحدة أن رسمت لها سياسة عامة محددة للأجور ترتبط بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية .

فالأجور سواء في القطاع الخاص أو القطاع الحكومي كانت بعيدة كل البعد عن نواحي العدالة الإنسانية أو المبادئ الاقتصادية التي تقضى بربط سياستها إلى حد ما بحجم الإنتاج ومستوى الأداء . وبمعنى آخر يمكن القول أن سياسة الأجور عندنا كانت سياسة لا اقتصادية المنطق . فبقيت المشكلة الاقتصادية قائمة تفتقر تماما إلى المبادئ والقواعد الاقتصادية التي يعترف بها التوجيه الناجع لسياسات الأجور اعترافا واضحا وعمليا .

فقد كانت الصورة القديمة غريبة بالمرة ، ذلك أن المشرع اكتفى بالتدخل لأول مرة تحت ضغط الظروف ، فوضع حداً أدنى للأجور بالأمر العسكري رقم ١٩٥٠/٩٩ ، حدد به أجر العامل البالغ من العمر ١٨ سنة بمبلغ ١٢٥٥ قرش في اليوم أو ٣١٢٥ قرش في الشهر ، فإذا قلت هذه السن انقص عن كل سنة نصف قرش ، على ألا يقل الأجر اليومي عن ١٠ قروش . وهو إجراء واضح تماماً أنه لم يكن كافياً بالمرة لحل المشكلة . أو حتى ليكون نواة سليمة لوضع سياسة ناجحة للأجور .

ثم كانت ثورة ٢٣ يوليو الاشتراكية . . . وبدأت على امتداد عمر الثورة تتضح الحاجة أمام المسؤولين إلى ضرورة تطوير سياسة الأجور ، فإن إنشاء القطاع العام واتساع قاعدته أرسى على الدولة مسئولية وضع نظام محدد لها . وكان لابد لنظام الأجور الجديد أن يوفى شرطين أساسيين :

١ - فن ناحية نحدد شرط العدالة الاجتماعية ، وهذا كان يقتضى :

أولاً : وضع حدود دنيا للأجور تكفل العامل الحد الأدنى المناسب من

الحاجة .

ثانياً : التفریب بین الفروق الضخمة التي كانت قائمة في الماضي بین معدلات الأجور للعمل الواحد والأعمال المختلفة .

٢ - ومن ناحية أخرى كان الشرط الثاني وهو تحقيق الكفاية الإنتاجية . بمعنى أن يكون نظام الأجور الموضوع ، حافزاً دائماً على زيادة الإنتاج وعلى رفع مستوى هذا الإنتاج وتحسين معدلات الأداء .

### موسم التطور :

ولقد اتخذت بالفعل بعض خطوات لتحقيق هذين الشرطين :

١ - صدر قانون العمل الموحد رقم ١٩٥٩/٩٠ الذي عرف الأجر بأنه (كل ما يعطى للعامل لقاء عمله) . وهذا القانون وإن كان قد جاء خطوة من تحديد الحد الأدنى للأجور ، بفرض إفساح المجال للمفاوضة بين أصحاب الأعمال والعمال حول تحديد الأجور تمثيلاً مع الاحتياجات والتطورات الفنية والاقتصادية ، إلا أن المشرع اضطر إلى التدخل بعد ذلك ، فقرر أن الحد الأدنى لأجور عمال الصناعة اليومية هو مبلغ ٢٥ قرشاً لمن بلغ سن الثامنة عشر . وبهذا تحقق الشرط الأول وهو شرط العدالة الاجتماعية بضمان مستوى أدنى مناسب للحياة .

٢ - صدر أيضاً القانون رقم ١٩٦١/١١٣ الذي قرر حداً أقصى للأجور في الدولة بمبلغ خمسة آلاف جنيه في السنة أيأ كانت صورة الأجور التي يتقاضاها العامل لقاء أعمال أيأ كانت .

٣ - في العام نفسه صدر القانون ١٩٦١/١١٥ ، قضى نهائياً على التفاوت الكبير في الدخول ، وذلك باستخراجه للدخول التي تزيد على ١٥ ألف جنيه . كما أخضعت بدلات التمثيل والحضور وما إلى ذلك من مكافآت لضريبة الإيراد العام .

٤ - صدر بعد ذلك القرار الجمهوري رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ الخاص بلائحة العاملين في الشركات والمؤسسات العامة . وبصدور هذا القرار بدأت المؤسسات عملية توصيف وظائفها ووضع الموظفين فيها على درجات . كما بدأت تمنحهم العلاوات المقررة لهذه الدرجات . ومع استمرار التطوير - كان لابد لمرحلة (م - ٢٠ - المصنفات المالية)

الإيجاز التي تجتازها البلاد في الوقت الحالي أن تطور لائحة العاملين بالتطاع العام فكان أن صدر القرار ١٩٦٦/٢٣٠٩ بشأن نظام العاملين بالتطاع العام . وذلك بعد مؤتمرات ودراسات أسفرت نتائجها عن وضع قاعدة لتنفيذ الخطوة الثانية حسبما هو مقرر لها ، وقد اقتضى التطوير كذلك إصدار القانون ١٩٦٦/٢٣ الخاص بقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ونظام العمل بما يتلاءم وتطورنا .

٥ - وفي عام ١٩٦٤ صدر أيضاً قانون العاملين في الدولة رقم ٤٦/١٩٦٤ وبهذين القانونين الأخيرين تقرررت لوائح جديدة للعاملين في المؤسسات وفي الشركات وفي الحكومة ، تحقق بها الشرط الثاني ، وهو توفير الحافز على الإنتاج والتجويد فيه ورفع معدلات الأداء . كما تطور نظام العاملين في الدولة إلى نظام للوظائف بدلاً من النظام التقليدي وهو نظام الدرجات ؛ ثم ؛ في الوقت نفسه ، ربطت الدولة في نظامها الجديد ، بين نتيجة العمل ومعدل النجاح فيه وبين جهد العاملين الذين شاركوا في هذا النجاح ، عن طريق مشاركة العاملين في المشروع بتعصيب في أرباحه ، وعن طريق صرف مكافآت أداء للعاملين في الحكومة في نهاية كل عام وفقاً لتقارير النجاح التي يحصل عليها كل منهم . كما أتاحت الفرصة أيضاً لمسح العاملين في المجالات المختلفة علاوات استثنائية لمن يظهروا امتيازاً واضحاً في أعمالهم .

هذه ، في إيجاز ، الملامح الرئيسية لنظام الأجور عندنا بما يوفره للعاملين من عدالة اجتماعية تدفع إلى تحقيق مزيد من الكفاية .. ومع ذلك .. في أكثر من ناحية تكشف النظرة الموضوعية عن أن هذا النظام ليس هو النظام النهائي الذي استكمل كل ملامح نظام الأجور الواجب أن يكون في دولتنا الاشتراكية ، بل من الضروري أيضاً ، أن يتطور مع تطورات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية كما يستكمل بالتدرج أركانه ويسد الثغرات التي يظهرها في جوانبه التطبيق العملي .

### نظرات مقترحة :

والسؤال المنطقي والضروري الذي يواجهنا هنا هو : ما هي هذه الثغرات ، وما هي طبيعة حلها بالتطبيق العملي ؟

الحقيقة أن أوضاعا بعينها لابد من مناقشتها في هذا المصدد .

مثلا : إن تنفيذ خطة التنمية لاشك في أنه يؤدي بالضرورة إلى زيادة الدخل ، بل هو في الحقيقة هدفها الأساسي . وعلى هذا يمكن التساؤل .. إلى أي مدى تتأثر خطة التنمية برفع المستوى العام للدخول ، سواء أكان ذلك عن طريق تنفيذ مشروعات الخطة . أو عن طريق رفع معدلات الأجور أو عن طريقها معا ؟

إن النتيجة الحتمية لمثل هذه الزيادة في معدلات الدخل كما يقول الدكتور وفواد هاشم ، أستاذ الاقتصاد : « هي زيادة حتمية على طلب السلع الاستهلاكية ولكن مع ذلك قد يكون من الممكن الحد من الطلب على هذه السلع بحيث يحرم العاملون من الاستفادة من آثار تنفيذ الخطة وزيادة الدخل في أيديهم في شكل زيادة استهلاكهم .. وهذه الطريقة تتحول الزيادة في الدخل باستمرار إلى تمويل برامج الاستثمار الجديدة » .

ولكن هذه النظرة بالنزات تضعنا أمام تساؤل آخر . وهو تساؤل عن طبيعة الصلة بين سياسة الأجور من ناحية . وبين الإنتاجية من ناحية أخرى ، وبالتالي أثر ذلك في الدخل القومي بوجه عام .

ويجيب الدكتور « أحمد حسني » الخبير بمعهد التخطيط القومي عن هذه النقطة فيقول : « الواقع أننا ننظر إلى الأجور من زاويتين متكاملتين . الزاوية الأولى : الأجور باعتبارها حافزا مقابل العمل . والزاوية الثانية : الأجور باعتبارها دخلا . وفيما يتعلق بالزاوية الأولى نجد أنه من الضروري ربط الأجور بالإنتاجية بحيث لا ترتفع الأجور إلا إذا ارتفعت إنتاجية العامل . وفي الوقت نفسه إذا زادت الإنتاجية يجب زيادة الأجور معها . إن عدم وجود هذا الربط يؤدي حتما إلى تجميد الأجور . وهذا يؤدي بدوره إلى نتائج غير مرغوب فيها لأن العامل يفقد الحافز على الاحتفاظ بمستوى مرتفع من الإنتاجية . أما بالنسبة إلى الزاوية الثانية فإننا نجد أن مبدأ الأجور كدخول في المجتمع الاشتراكي يستلزم العمل المصدر الأساسي للدخل . فكلما ارتفعت الأجور زاد الدخل القومي . ومع ذلك فثمة ضرورة أخرى للربط بين الجانبين : إذ أنه إذا زادت الأجور دون زيادة الإنتاجية كان معنى ذلك . أن الدخل القومي يريد دون أن تزيد » .

مقابلة كمية السلع بنسبة مماثلة . الأمر الذى يؤدى إلى تضخم ترتفع فيه الأسعار ويجرى الأجور معها فى سياق فى أمر حلزوى . وهذه ظاهرة خطيرة تهدد النظام الاشتراكى . كما تهدد عملية التنمية .

ولما كان الاقتصاد سيصيبه حتما نوع من التضخم الذى قد يتفشى ليشمل قطاع السلع الإنتاجية التى تعتمد عليها خطة الدولة . كما أن ارتفاع أسعار السلع الاستهلاكية مقترنا بارتفاع الأجور سيؤدى حتما إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج مما يضعف كفاءة عملية التنمية أيضا .

إذن . . لابد من التسليم بالربط بين الأجر وبين الإنتاجية . وهنا تسامد كيف يكون ذلك ؟

يقول والدكتور أحمد حنفى ، « إن المشكلة هى فعلا فى عملية الربط ، وعلى كل فإن الربط بين الأجر وبين الإنتاجية يتطلب مقاييس لكفاءة الأداء بحيث تكون هذه المقاييس موضوعية . وقد يتطلب ذلك إعادة النظر فى طريقة تقييم الأداء فى الأجهزة الحكومية وأجهزة المؤسسات العامة والوحدات الإنتاجية التابعة لها ، بحيث يوضع لكل جهاز مهمة محددة يجب أداؤها خلال السنة وتحدد إمكانيات كل جهاز تحديدا يراعى رفع الكفاءة الإنتاجية للعمل إلى أقصى ما تسمح به ظروف الإنتاج . ويعتبر أداء هذه المهمة هو الحد الأدنى الذى يطالب الجهاز به ، كما يعتبر الأجر المدفوع للعامل مقابل أداء هذه المهام المطلوبة منه هو الأجر العادى . أما إذا حقق الجهاز نتائج تفوق النتائج المطالب بها نتيجة للدافع الذاتى فإن الفرق هنا يمثل ارتفاعا فى الإنتاجية يكافأ عنه المشتغلون فى الجهاز .

### قياس الإنتاجية :

ومع ذلك تعترضنا صعوبة هنا .. إذ كيف ينسب لنا قياس إنتاجية العامل نفسه ؟ أو بمعنى آخر : أين نضع الحافز الفردى لكل عامل على حدة ؟ الحقيقة أنه لا توجد لدينا حتى الآن طريقة محددة وسليمة لقياس إنتاجية العامل داخل الجهاز ، وفى كثير من الحالات ، وعلى الأخص بالنسبة إلى الوظائف



الإنشائية ، نجد صعوبة كبيرة في تحديد هذه الإنتاجية . وإذا كان الأسلوب . الوحيد الذي يتم به ذلك حتى الآن هو أسلوب التقارير السرية التي يجري اعتبارها الأساسى لمنح المكافأة لتشجيعية ، فإن هذا الأسلوب يعكس طريقة غير موضوعية بالمرّة . ومن ثم يلزم تغييره وهو ما اتبته إليه الجهاز المركزى لتنظيم والإدارة أخيراً ، وعلى ذلك نجده يقوم الآن بدراسة شاملة لتطوير هذه المسألة في اتجاهه يشارك فيه العامل نفسه في كتابة التقرير السنوى عنه . وبهذا يعلق الرئيس المباشر العامل على التقرير بالرأى والمشورة .

### فصول فى القوانين :

ومع ذلك ثمة جوانب أخرى مازالت ترتبط بسياسة الاجور ارتباطاً وثيقاً ويشير كل منها مشكلة أو مشكلات من نوع معين . . . فثلاً . .

#### ١ - قانون الحد الأدنى للأجور :

(١) نجده فى حاجة إلى مزيد من التعديل والتطوير . فعلى الرغم من أنه قد نص على ألا يقل الحد الأدنى لاجر العامل الصناعى عن مبلغ ٢٥ قرشاً فى اليوم ، إلا أنه قصر هذا التحديد على عمال المنشآت الصناعية وحدهم دون غيرهم من عمال المنشآت الأخرى . بل لقد ضيق الخناق أكثر من ذلك ، بأن وضع شرطاً أساسياً هو أن يكون رأس مال المنشأة التى يعمل فيها العامل أزيد من ألف جنيه . والنتيجة ... هى أن كثيراً من الفئات العاملة مازالت حتى الآن تتقاضى أقل من هذا الحد الأدنى ، كالحرفيين والمهنيين وعمال التجارة الذين يتقاضون ١٢٥ قرش فقط .

(ب) الشئ نفسه يتعلق بلائحة العاملين فى الشركات أيضاً . فقد حددت اللائحة أجر شاغلى الدرجة الثانية عشرة ، بمربوط سنوى يتراوح بين ٨٤١٦٠ جنيه . أى أن الدرجة تبدأ بمربوط قدره خمسة جنيهات شهرياً فقط . . . وهو مبلغ واضح تماماً أنه لا يفي حتى بالالتزامات الضرورية للحياة المناسبة .

(ج) ومسألة البدلات أيضاً . الحقيقة أن هذه الظاهرة التى نلمسها بوضوح فى القطاع العام بالذات تعكس مظهراً حقيقياً للتمييز فى الاجور . وهو مظهر

لا يمكن تجاهله لأن التمييز في الأجور من السياسات التي لا يرغب فيها إلا لإزالة حوافز العمل ودفع الأفراد إلى بعض التخصصات التي توجد فيها الندرة . ومع أن هناك خطوات اتخذت فعلا لتعديل سياسة البدلات ، إلا أن ثمة اتجاهًا أكثر تطرفًا ينادى أصحابه بضرورة إلغائها تمامًا . على أن تعدل مستويات الأجور على أساس لا يعتبر فيه البدلات ، خاصة تلك التي تمنح للوظائف الأساسية . كما أجر إضافي ؛ وإنما كجزء أساسي من أجر هذه الوظيفة . وعلى أن ترتفع أيضا مرتبات فئة المهرم الوظيفي إلى المستوى المناسب وبمست تدرج تحتها باقي المرتبات .

( د ) بل إن قانون الوظيفة الواحدة زال رغم صدوره في عام ١٩٦١ حبرا على ورق .. والمفروض أن يطبق الآن تطبيقًا كاملاً .. أما القول بأن هناك من الكفايات الخاصة التي يحتاج الأمر إلى الاستفادة بها في عدد من المجالات ، ففي رأينا يمكن تحقيق ذلك عن طريق الاستشارة وإبداء الرأي والخبرة ، وبشرط أن تكون مكافأة هذه العملية مكافأة رمزية أو صورية .

وإذا استعرضنا الصورة التي جاولنا رسمها ، لا تضح لنا الخطوط العريضة لمشكلة سياسة الأجور . فعلى الرغم من كل ملاح التطوير التي لحقت بهذه السياسة في مدى بضع السنوات القليلة الماضية ، فإن التطبيق العملي لهذه السياسة مازال يكشف فيها عن غير قليل من المتناقضات سواء في صلب القوانين ذاتها أو في طريقة تفهم جوهر هذه القوانين وروحها . وينتهي أنه مع وجود هذه المتناقضات يلزم اتخاذ إجراءات أو خطوات لحلها .

### مقومات التطوير :

لكي يمكن إرساء سياسة ناجحة للأجور تتماشى مع احتياجات وتطورات التطبيق العملي لا بد منذ البداية من وجود إطار عام يتضح فيه من القوانين والمبادئ الاقتصادية المنطقية تتحدد في داخلها سياسة الأجور السليمة . وفي الواقع يمكن إجمال هذه القوانين والمبادئ فيما يلي :

أولاً : إن كل زيادة في الأجور تفوق الزيادة في إنتاجية العمل ، أي متوسط

إنتاج العامل كل ساعة عمل ، لابد وأن يرتفع بمتوسط تكلفة العمل ، ولا بد بالتالى أن تؤدي إما إلى ارتفاع في أسعار المنتجات النهائية ، وإما إلى انكسار قاصر القيمة الذى يتوافر من عملية الإنتاج ، وبشكل المعين الذى تمول منه الاستثمارات الجديدة .

كما أن كل رفع للأجور يتم أسرع مما يتم تحسين إنتاجية العمل يعتبر إجراء غير اقتصادى يترتب عليه إما تحديد الاستهلاك بحكم ارتفاع الأسعار وإما إضعاف الطاقة على التصدير إلى الأسواق الخارجية ، وإما إضعاف طاقة المجتمع على الاستثمار بما يضيف إلى طاقته الإنتاجية . ومنطق هذا القانون يسرى في الحقيقة على المجتمعات الاشتراكية كما يسرى على المجتمعات الرأسمالية ، بمعنى أنه يسرى على كل مجتمع يواجه المشكلة الاقتصادية .

ثانياً : أن كل رفع متعجل وغير اقتصادى في مستوى الأجور ، يمثل إعادة توزيع للدخل القوى لحساب المشتغلين فعلا على حساب المنتظر دخولهم في صفوف القوى العاملة ، ويتم على حساب فرص العمل التى يستطيع المجتمع أن يولها بطاقة إنتاجية معينة لعاملين جدد .

ثالثاً : إن كل رفع مفتعل وغير اقتصادى في الأجور بهذا المعنى يسبق نمو الإنتاج الكلى للمجتمع . يؤدي إلى ضغوط تضخمية ترفع الأرقام القياسية لنفقات المعيشة . ربما بمعدلات أسرع من ارتفاع الأجور النقدية . بحيث تلغى أثر الزيادة في الأجور النقدية وتخلق وهماً بزيادة تحققت في الأجور لم تحقق بالفعل إذا قيست بالمستوى الحقيق للأجور .

رابعاً : إن المفهوم الوحيد للعدالة الذى يستقيم مع المنطق الاقتصادى في المجتمع الاشتراكي . هو أن يتحدد كل أجر طبقاً لقيمة الإنتاج . وأن لا يتغير الأجر إلا تبعاً لتغير الإنتاجية النسبية في مختلف المهن والقطاعات . كما أن التفاوت العادل والمقبول هو وحده التفاوت الذى يرتبط باختلاف قيمة الإنتاج والمستوى الإنتاجي . وهذا التفاوت هو في الوقت نفسه تفاوت حافز لأنه يحفز في النهاية هدف نمو الإنتاج .

وفي حدود هذا الإطار جرى في الواقع تطبيق سياسة الأجور في عدد من المجتمعات الاشتراكية ، وإن اختلف بالطبع أسلوب التطبيق تفصيلاً من موقف إلى آخر . فاتباع في تطبيق هذا النظام في الاتحاد السوفيتي ابتداء من عام ١٩٢٨ نظام تحديد المركزي في الأجور طبقاً للامثلة موحدة . ولكن التطبيق الاشتراكي عدل عن ذلك فأصبحت سياسة الأجور تنقسم بما يسمح بارتفاع الأجر في القطاعات المستهدفة تمييزاً طبقاً لأولويات الخطة . ومن سياق كل ما أوردناه يمكن أن نصل إلى بضع نتائج وخطوط محددة نوجزها فيما يلي :

١ - فن ناحية نستطيع القول أنه إذا كانت أولويات الخطة التي نحن بصدد تنفيذها الآن أن تقرر أولوية أكبر للصناعة ما معينة . فاعتقادنا أنه يجب أن يسمح لهذا القطاع بمستويات أعلى نسبياً في الأجور من باقي القطاعات .

٢ - الذي يدعو إلى تأكيد هذه الحاجة هو أن التطبيق الاشتراكي قد تبين منه عدم جدوى تجميع مستويات الأجور لاختلاف قطاعات النشاط على الرغم من تفاوت احتياجات التسمية المطلوبة في هذه القطاعات . وهذا هو الاتجاه الذي ظل مستمراً إلى أن ظهرت دعوة « إيرمان » ، أخيراً ، وأصبح الاتجاه أن يحدد كل قطاع نظام أجوره في حدود إطار عام عريض لا يحدد أكثر من الحد الأدنى والحد الأقصى عادة .

٣ - أن سياستنا الاشتراكية الأجور عليها أن تلزم تماماً منطق القوانين الاقتصادية التي اربطت بالتطبيق الاشتراكي الناجح .

٤ - بناء على ذلك نتصور أنه لا بد وأن يعاد النظر في هيكل الأجور بما يسمح بدرجة أكبر من المرونة في تحديد تفاوت مستويات الأجور تبعاً لاحتياجات النمو المختلفة وتبعاً لتفاوت الكفاية الإنتاجية . وتفاوت قيمة الإنتاج . ذلك أن اشتراكية الأجور إنما تعني في المحل الأول وحدة في مبدأ تحديد الأجر تبعاً للإنتاج ، وتفاوتاً إلى أبعد حد في كل ما تقضي به احتياجات الإنتاج .

## الفصل التجاري عشر

### الدور الذي تلعبه إدارة وتنظيم الشركات

في المجتمع الاشتراكي - لتوفير الخدمات للمال

— العلاقات الصناعية في ظل نظام الاقتصاد الحر وتشمل :

١ — أهمية العلاقات الصناعية .

٢ — المعنى المقصود بالعلاقات الصناعية .

٣ — سوء علاقات العمل في نظام الاقتصاد الحر .

٤ — تفكك الروابط بين العامل وعمله .

— ظهور النظام الاشتراكي ويشمل :

١ — العوامل التي ساعدت على ظهور النظام الاشتراكي .

٢ — أهداف النظام الاشتراكي .

٣ — التغيير الذي طرأ على علاقات العمل .

— أسلوب العمل في النظام الاشتراكي ومشكلات تطبيقه ويشمل :

١ — استخدام الأسلوب المناسب .

٢ — مشكلات تطبيق النظام الاشتراكي .

— إدارة العلاقات الصناعية وتشمل :

١ — وظيفة إدارة الأفراد . ٢ — سياسات العمل .

— التعاون بين الإدارة والمال ويشمل :

١ — وحدة هدف الإدارة والمال .

٢ — زيادة أهمية المال والمشاركة في تحمل المسؤولية .

٣ — التزام طرفي الإنتاج الصالح العام . ٤ — اندماج المال في الصناعة .

٥ — التعاون بين الإدارة والتغاية .

- تنظيم علاقات العمل ويشمل :
  - ١ - الحماية التي كفلها المشروع للعمال .
  - ٢ - حدود التشريع ومخاطره .
  - ٣ - عقود العمل المشتركة .
- تيسير وسائل الاتصال وتشمل :
  - ١ - أهمية الاتصال في المشروعات المختلفة .
  - ٢ - وسائل الاتصال .
  - ٣ - اللجان الاستشارية المشتركة .
  - ٤ - رفع الروح المعنوية :
- رجل العلاقات الصناعية ويشمل :
  - ١ - الصفات الشخصية لرجل العلاقات الصناعية .
  - ٢ - الصفات التأهيلية والخبرات العملية لرجل العلاقات الصناعية .

## أولاً : العلاقات الصناعية في ظل نظام الاقتصاد الحر

### ١ — أهمية الموقوفات الصناعية :

استحوذت الوظيفة الاقتصادية المشروحات المختلفة في الماضي على اهتمام رجال الأعمال لدرجة أنتهم الوظيفة الاجتماعية . فشاكل الإنتاج المادية وتطبيق الوسائل والتحفيزات العملية في الصناعة ، ووسائل الرقابة ، وأحوالها ، ومشاكل التمويل والتسويق قد استغفنت كل وقت وجهد الإداريين والفنيين ، أما المشاكل الاجتماعية والوسائل التي تستهدف التعاون بين أفراد المنشأة وجماعاتها فلم تلق عناية ما إلا منذ وقت قريب .

ولا يمكن أن ينجح أى مشروع في وظيفته الإنتاجية إلا إذا نجح أولاً كوحدة اجتماعية أو كنظام اجتماعي ولذلك لن يرضى للصناعة تقدم ولن يكون هناك أمل في رفع كفاءتها الإنتاجية ما دامت الإدارة لا تعرف الكثير عن الإنسان فالإدارة الصناعية ليست مجرد دراسة ناحية فنية أو تنظم عملية إنتاجية ، ولكنها أكبر وأعق من ذلك إنها تتعلق بكيفية تنظيم اتقوة البشرية وتجهتها للعمل ، ومن ثم كان واجب الإدارة الأول الاهتمام بالعلاقات الصناعية والإنسانية وإعارتها العناية اللازمة .

### ٢ — المعنى المقصود بالموقوفات الصناعية :

العلاقات الصناعية أو علاقات العمل هي العلاقات التي تنشأ وتتمو بسبب الاستخدام ، وهي تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين العمال أو الموظفين وبعضهم البعض ، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم ، كذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستغتهم ، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين الإدارة وبقابات العمال وبين أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومة .

وعلاقات العمل هي علاقات إنسانية متطورة إلا أنها من صميم حياة الملايين من البشر ، الذين يعملون ليعيشوا ، كما أنها تخضع لنفسيتها المتحركة بطبيعتها .

وتتأثر بالبيئات المادية وما يطرأ عليها من تعديلات وتطورات متعاقبة ، لأنها دائمة التفاعل مع هذه النفسية وتلك البيئات والأوضاع التي تؤثر فيها وتتأثر بها .

### ٣ - سوء عيوقات العمل في ظل نظام الاقتصاد الحر :

وفي نظام الاقتصاد الحر اعتقد أصحاب العمل أن الآلات هي كل شيء . فكانوا ينظرون إلى العامل ومركزه ضعيف أمام قوة الآلات نظرهم إلى مجرد سلعة تباع وتشترى في السوق ويخضع ثمنها لقانون العرض والطلب عليها وكانت أحوال العمل وشروطه سيئة للغاية فقد عمد أصحاب العمل إلى تشغيل العمال يومياً أطول وقت مستطاع مع منحهم أجنس الأجور . فأدى ذلك إلى تعرض العمال للإرهاق والإجهاد دون أن يتوفر أى نوع من أنواع الرعاية ، الأمر الذي كان له أسوأ الأثر على صحتهم .

كذلك كان أصحاب العمل يتمتعون بسلطة واسعة دون أى تدخل من المشرع لحماية العامل . فكانوا يعدون إلى فصل أى عامل لآفته الأسباب بما تسبب في عدم استقرار العمال .

كما أن العامل نفسه كان يعتمد إلى الانتقال من منشأة إلى أخرى إذا وجد أجراً أعلى أو شروطاً أسخى في المنشأة الجديدة . وقد أدت هذه الأحوال إلى استحكام العداء بين أصحاب العمل والعمال فبينما كان أصحاب العمل يعدون إلى الاستغلال إلى أقصى حد ؛ كان العمال من جهتهم يعدون إلى التراخي في العمل وكثرة التغييب وتقليل الإنتاج إلخ . ولذلك كان من المتصور تحقيق أى تعاون بين الإدارة والعمال .

وكان أصحاب العمل يهدفون إلى تحقيق أقصى قدر من الربح بأقل تكاليف ممكنة ولذلك كانوا يقاومون بشدة مطالب العمال لتحسين شروط وأحوال عملهم . ومن ثم كثرت منازعات العمل وتعددت حوادث التوقف والاضراب .

### ٤ - نمطك الروابط بين العامل وعمله :

ولا يمكنني الربح الذي كان الغرض الوحيد المشروعات لاستقرار الحياة وإشباع حاجات الناس دون أن يثير أى ولا . على الإطلاق لهذه المشروعات



التي قامت على الغايات الاقتصادية وحدها وحددت لولاء أعضائها ممنا تقديدا .  
ولكنها لم تفرس في تقوسهم إجماعا يعيشون عليه أو عقيدة يموتون من أجلها .  
لذلك تحطم الشعور بالرابطة بين العامل وعمله . كما تحطمت كذلك العلاقة بين  
المالك وما يملك : فالملايين من حملة الأسهم يساهمون في امتلاك المشروعات دون  
أن يعرفوا كنهها أو يتحملون مسؤولية مباشرة عنها أو حتى أى التزام أدبي ،  
وهم يبيعون أسهمهم ويشترون غيرها في شركة أخرى لانتفه الأسباب . كما أن  
العامل الذي يشعر بالملل من العمل في المشروع الذي يعمل به يتركه ويسعى وراء  
غيره . وهكذا أصبحنا أمام سيولة مزدوجة هي سيولة العمل والملكية . وأمام  
صورة مزدوجة من انعدام المسؤولية . ويسيطر في كل من الحالتين الدافع  
التفدي وحده . وهكذا يقف المال والمالك على حد سواء موقفاً واحداً بمعنى  
أنهم كانوا يعيشون على مشروع لا يشعرون من ناحيته بأى إهتمام أو التزام  
أدبي ويقتصر أمرهم على الحصول على الكسب التفدي . وبذلك انقطع الارتباط  
المعنوي بين كل من المالك والعالم وبين مصدر عيش كل منهما .

وقد ترتبت على ذلك وجود فراغ بين العمل والفرد الذي يؤديه - ويقول  
« فرانك تانباوم » إن هذا أمر لا يمكن احتياله . ولا يمكن ماؤه عن طريق  
رفع الأجور . أو خفض ساعات العمل . أو تحسين أحوال العمل . فالإنسان  
يجب أن يتبنى إلى شيء حقيقى هادف . ونافع وخلاق . ويجب أن يتبنى إلى  
العمل الذي يذاوله والصناعة التي يعمل فيها . أو يجب أن يتبنى هذان إليه .  
لذا ليس من سبيل للفصل بين الطرفين بصورة دائمة . وبما يقوض الأساس  
السيكولوجي والمعنوي الذي يقوم عليه المجتمع الصناعي . إن معظم أهل الحضرة  
من العاملين والمالكين لا يتبنون إلى شيء حقيقى . شيء أكبر من مصالحهم  
التفدية . وتشتمل المشكلة الكبرى التي تواجه الأفراد في النجاة من هذه المأساة  
العميقة التي ينطوى عليها المجتمع الصناعي . ولا تبرر المبادئ السلبية استمرار  
مجتمع لا يرتبط فيه المالك والعامل ارتباطاً معنوياً بمصدر الدخل الذي يحصل  
عليه كل منهما . ولا يستطيع أى نظام البقاء طويلاً في فراغ معنوي . »

## ثانياً : ظهور النظام الاشتراكي

### ١ - العوامل التي ساعدت على ظهور النظام الاشتراكي :

يقول « جون إيتون » ، أن « الاستغلال الاقتصادي كان ضرورة لا يمكن التخلص منها عندما كان التقسم الإنساني ضرورياً داخل مجتمع قائم على الطبقات في الماضي نظراً لعدم كفاية وقدرة الإنتاج على تحقيق التحرر من الفقر المادي إلا لأقلية صغيرة جداً . ثم لم تعد هذه الحاجة قائمة عندما تطورت قوى الإنتاج واستطاع الإنسان أن يصنع الآلة التي تقوم بإنتاج كمية هائلة تزيد كثيراً عما يستطيع العبيد أو الحشم أو الطبقة البروليتارية أو تقدم للمستغلين والسادة السابقين » .

وقد ترتب على انتشار التعليم وتقدم الثقافة العامة بين الأفراد أن أصبح العمال أقل احتياجاً ليوهمهم وأشد إحساساً بالغبن الواقع عليهم ، فازداد التضامن بينهم وظهرت حركات العمال التي ترى إلى المطالبة بحمايتهم ورفع مستواهم . كما ساعدت كتابات الفلاسفة والاقتصاديين على ظهور المذاهب الاشتراكية .

### ٢ - أهداف النظام الاشتراكي :

وقد أدخلت معظم الدول منذ أوائل القرن الحالي ، كما أخذ ج . م . ح . م . حديثاً بالنظام الاشتراكي ، ويهدف إلى أن ينقل إلى يد المجتمع بدلاً من الأفراد ملكية وإدارة المشروعات الإنتاجية لتحقيق توزيع أكثر عدالة لا يرد قوى متزايدة دون قتل للنواحي الاقتصادية الفردية أو لحرية العمل والاستهلاك كما يهدف إلى تحقيق مجتمع ديمقراطي تتوفر فيه الضمانات الكافية لجميع الأفراد على السواء لإتمام مواهبهم وتسخيرها لخدمة المجتمع على قاعدة التعاون .

ووسيلة تحقيق هذه الأهداف من الناحية الاقتصادية تتجلى في توجيه الحياة الاقتصادية والعمل على استغلال موارد الجماعة من طبيعية وبشرية وفق خطط

قد أعدت بناية طبقا لأحدث الأساليب العلمية والفنية ، منعا للاسراف والارتمال والتخلف في تنفيذ المشروعات الإنشائية . وحتى يكون الهدف من السياسة الاقتصادية تحقيق الصالح العام . أما وسيلة تحقيقها من الناحية الاجتماعية فمن طريق ضمان حد أدنى لائق للأفراد من حيث الصل والمساكن والصحة والتعليم ، وتأمينهم ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

وفي ظل النظام الاشتراكي تمتلك الدولة معظم المشروعات وتنفصل الإدارة عن ملكية هذه المشروعات حيث يتولاها المديرون الفنيون نيابة عن المجتمع مع اشتراك العاملين في الإدارة لتحقيق الحكم الذاتي للشروع .

ويتفوق النظام الاشتراكي على النظام الرأسمالي في نواح كثيرة ، وفي ذلك يقول « جون إيتون » ، « ومن بين الحقائق التي تبرز تفوق الاشتراكية كنظام اجتماعي هي مرونته التامة على تلافى الأخطاء والأهداف التي ينشدها من أجل التقسيم الثنائي والاقتصادي وخلق قوى جديدة داخل المجتمع الاشتراكي نفسه تستطيع أن تحارب سوء الاستغلال . ولاشك أن مثل هذا التفكير في التطور الاجتماعي داخل المجتمع الاشتراكي واكتشاف أنماط جديدة من التعاون الإنساني من أجل رفض أي نوع من الراسب الموروثة عن الرأسمالية ، كل ذلك يحتاج إلى وقت وتمهيد ، وأن قدرة النظام الاقتصادي في الاشتراكية لا تكن في العمل السريع وإنما في قدرته على فتح الطريق أمام التطور الخلاق الذي سوف يطور المجتمع إلى نظام أصح من الرأسمالية إذا منح الفرصة واتم الكافي » .

وإذا كانت عملية البناء الاشتراكي في مراحلها الأولى تقتضي بالاحيس الشعب العامل بعائد (مادي) سريع ، بل وربما كانت تقتضي التشفيل لأن طابعها الإنساني لا بد وأن ينعكس منذ اللحظة الأولى .

### ٢ - التغيير الذي طرأ على عوالم العمل :

ولا يجب أن نفعل الصعوبات التي تسكتف التطور التاريخي عندما ينظر أي نظام اجتماعي إلى التخلي عن مكانه إلى آخر ، فالعوامل التي تؤثر على هذا

التطور كثيرة ومتشعبة ، وتطور علاقات العمل كغيرها من النظم الاجتماعية بتطور الأحوال الاقتصادية والثقافية والسياسية المحيطة بها، فهي تتأثر وتؤثر فيها في نفس الوقت .

لذلك فإن العلاقات الصناعية في النظام الاشتراكي تختلف عنها في نظام الاقتصاد الحر . ويقول « ولم روبسون » أن الانتقال من الملكية الخاصة إلى العامة أحدث تغييراً عميقاً في العلاقات الصناعية لأسباب كثيرة نجملها فيما يلي :-

(١) تعتبر العلاقات الصناعية ناحية هامة من نواحي المسؤولية العامة للصناعات المؤتممة ، ولم يكن لهذا العامل أهمية كبيرة من قبل .

(ب) يؤدي النزاع العمالي الذي قد يحدث في الصناعة الاحتكارية إلى نتائج أكثر خطورة من أي نزاع آخر .

(ج) لميت : تقابلت العمال دوراً كبيراً في تحقيق النظام الاشتراكي ، ولذلك فإن النقابات وأعضاها تنتظر من الصناعات المؤتممة معاملة أفضل من تلك المعاملة التي كانت تلقاها في ظل المنشآت الخاصة .

(د) تعتمد كفاءة المنشأة العامة في نهاية الأمر بدرجة كبيرة على مدى قدرة الصناعات المؤتممة على إقناع موظفيها وعمالها بالعمل بصورة أفضل مما كانوا يعملون في ظل الظروف الرأسمالية .

هذا ولم تعد مصالح المستهلك في صناعة مؤتممة تتعارض مع صالح حلة الأسهم أو المالك ، ولكن كثيراً ما تتعارض هذه المصالح مع مصالح الموظفين والعمال ، ولهذا السبب ، ووجبا لأسباب أخرى ، فإن التنظيم الصحيح للعلاقات العمالية يعتبر أمراً أصعب مشكلة في ميدان التأمين بأكمله .

وإذا كان للعلاقات الصناعية في المنشآت الخاصة أهميتها ، فإن هذه الأهمية تزداد في الشركات المؤتممة التي يجب أن تعطي المثل ، بوصفها صاحبة عمل نموذجي يجب أن تكون مركزاً تنبعث منه التصرفات الناجمة في مجال العلاقات العمالية ، وتمتد تدريجياً إلى جميع نواحي الميدان الاقتصادي بأسره .

ثالثا : اسلوب العمل في النظام الاشتراكي

## ومشكلات تطبيقه

### ١ - ١ - تقديم الأناجيل الخمسة :

تقوم العلاقات التي تسود المجتمع الرأسمالي على الفوارق الطبقيّة وعلى المنفعة والتنافس المادّي والسعي لتحقيق الربح الذي يعتبر حجر الزاوية في فلسفة الفردية الرأسمالية ، بينما تنشأ في ظل الاشتراكية علاقات جديدة اقتصادية واجتماعية .

وقد أخذنا الكثير من النظم الاشتراكية من البلاد الاشتراكية التي تتماثل  
هذا النظام بطرق مختلفة ، ولهذا النظم قيمتها بصفة عامة . ولكن قيمتها التي  
يمكن الاستفادة منها لأوضاع دولة ما لا يتيسر معرفتها إلا بعد إجراء اختبارات  
مختلفة . ولذلك تم الاختبارات تحت ظروف معينة لتجنب وقوع انحراف أو  
انحياز مفاجئ . مثلاً يحدث في المعامل الكيماوية للاختبار . وقد أظهر التاريخ أن  
هناك ظروفاً مختلفة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي كانت  
قائمة قبل تطبيق نظام الاقتصاد الاشتراكي الذي قام في بعض البلاد الاشتراكية .  
لذلك لا يمكن أخذ هذه النظم الاشتراكية وتطبيقها في ج . ع . م . دون تغييرها  
وإدخال التعديلات اللازمة عليها واستخدام الأساليب المناسبة حسب ما تتطلبه  
ظروفنا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتاريخية ، ونرى أن الأسلوب  
المناسب لظروفنا يجب أن يمتاز بالخواص الآتية :

(١) يقاوم النظام الاشتراكي اتجاه الفردية الاستبدادية التي تضع الفرد فوق كل شيء. ويدعو إلى تعاون الأفراد مع بعضهم البعض. كما يدعو إلى التكافل الاجتماعي إلى حد اعتبار المجتمع جزء لا يتجزأ ويشد بعضه بعضاً. ويؤمن النظام الاشتراكي بأن المجتمع نسيج يتكون من عدة قيم خلقية تربط الناس بعضها ببعض وتجعل كل منهم يشعر بمسئولية أكبر من صالحه الخاص. وبأن المثل الأعلى للإعلاء ليس في منح كل فرد استحقاقه حسب بل إنه يعني مد يد المون للغير. وقد استطاع النظام الاشتراكي أن يمنح الفرد كسراً من

الحقوق، ولذلك أصبح يقابلها التزامات لا تقتصر على قيام الفرد بعمله ، بل تمتع مسؤوليته إلى أكثر من ذلك ، وتشمل العلاقة التي تربطه ببقية الأفراد بحيث يكون ناتج هذه العلاقة قائمة نعم المجتمع أكثر مما تعود عليه شخصيا .

(ب) التوضيح بالعمل كوسيلة لخدمة المجتمع :

يستلزم نجاح النظام الاشتراكي توفر وإعداد الجو الاجتماعي المناسب لتكوين الوعي الاشتراكي ، وتشجيع المواطنين على تغليب الصالح العام على الصالح الخاص . وعلى التصرف تصرفات مثالية من وحي وطنيتهم واشتراكيتهم وأخلاقيهم جميعا . وحث الأفراد على بلوغ مستوى خلق سام والاعتراف بقدر كل عمل نافع وتحميد العاملين لعملهم باعتباره وسيلة لخدمة المجتمع . وليس صحيحا على الإطلاق أن الحافظ الشخصي على الكسب هو أكبر الحوافز الدافعة على العمل وإن كان له أهميته الفعالة . ولكن يجب ألا يغيب عن البال أن العمل العالي ، وإبرازها والعمل إليها . كفيل برفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق التقدم .

ملاحظة (ج) الديمقراطية في العمل :

تتطلب علاقات العمل في الأسلوب الرأسمالي للإدارة على أساس تبعية قوى الإنتاج للمال : أما الأسلوب الاشتراكي للإدارة فهو على العكس من ذلك تماما . فهو يستلزم علاقات جديدة تماما تقوم على المساواة والجماعية وإعطاء العامل كلمة الفصل صاحب رأى أن يدل برأيه بل وتدريب من لا رأى له على أن يكون له رأى . لأن الاشتراكية لا يمكن أن ترتكز إلى قيم رأسمالية . وهو أمر لا يمكن تفويضه لملكه ملكية الشعب للشروع وإدارته لصالحه . فكل العاملين في المصانع ينتفرون في ملكيته . فلا بد وأن يكون لكل منهم الحق في التعبير عن رأيه بطلاقة في حقهم سوى قدر ما يبدل كل منهم من جهد وما يؤديه من خدمات تختلف باختلاف المهنوع إلى الأمام .

من هنا يصبح مجال العمل في المجتمع الاشتراكي ، وبفض النظر عن نوع هذا العمل ، مجالاً لممارسة الديمقراطية أيضاً ، وبجاءا للارتفاع بمستوى العاملين فيها وثقافتهم واجتماعيتهم .  
(ب) لهذا مدخلا - ١٧ -

## ٢ - مشكلات تطبيق النظام الاشتراكي :

والنظام الاشتراكي مشكلات خاصة به نجملها فيما يلي :

(١) تعدد القوانين والقرارات :

ترتب على الأخذ بالنظام الاشتراكي الإسراع في إصدار عدد كبير من القوانين والقرارات ، ولذلك جاءت بعض نصوص هذه التشريعات غير محكمة الصياغة ، كما اختلف القائمون على إدارة المنشآت في فهم مدلولها ، وكذا تعارضت أحكام المحاكم في تفسيرها . كذلك لوحظ عند تطبيق كثير من أحكام تشريع العمل أنها مطبوعة بطابع الصلاية إلى حد أن من بينها ما يتعذر في بعض الأحيان تطبيقه على وجه عام أو ما يصعب في بعض الأحيان الأخرى فهمه . وبما يعاون على استقرار سياسات العمل القصد في إصدار التشريعات الجديدة في العمل والتأمينات الاجتماعية المهم لافيا تسفر التجربة عن ضرورة إيضاحه أو تفسيره ويجب أنه تسبق أى تشريع عمالي في المستقبل دراسة عميقة عن ظروف العمل وشروطه من النواحي التي يتناولها التشريع المراد إصداره خاصة وأن المجلس الاستشاري للعمل أنشئ لإبداء الرأى في كل تشريع خاص بالعمل والعمال قبل إصداره .

### (ب) المركزية :

ترتب على الأخذ بالنظام الاشتراكي الأخذ بحركة التركيز في الصناعة وإدماج المنشآت الصغيرة في بعضها البعض لتتخذ شكل منشآت كبيرة .

ومن أم العيوب الاقتصادية الحجم الكبير هي صعوبة جمع العناصر والقيم الإنسانية في فريق متناسق ذو كفاية إنتاجية عالية ، فكلما زاد حجم المنشأة كلما زاد عدد الإدارات والمستويات الإدارية فيها وبعثت الشقة بين واضعي السياسة وهؤلاء الذين تقع على كاهلهم مسئولية تنفيذ القرارات . ومن شأن ذلك تعقيد العمل وتطوير الإجراءات ، ويترتب على ذلك كثرة اللوائح والتعليقات وجودها ومباغتتها في رسم الخطة ووصف الإجراءات ، فلا تفصح المجال للتعرف الشخصي والابتكار .

ولذلك يجب العمل على توفير اللامركزية في المشروعات بتقسيم المشروع الكبير إلى مجموعات ووحدات متشابهة تشتمل على أوجه من الاكتفاء الذاتي في الناحيتين الاقتصادية والإدارية وتزويد القائمين بالعمل بها بسلطات تمكنهم من حسم المسائل المختلفة داخل دائرة العمل بصورة باعة وسريعة بما يؤدي إلى حسن سير العمل ، وارتفاع الروح المعنوية والكفاية الإنتاجية ، وخلق وتنمية مصدر هام العناصر الإدارية التي يمكن ترقيتها إلى مستويات إدارية عليا . ولاشك أن تقدم فنون الرقابة بالتحسينات التي أدخلت على الطرق الإحصائية والمراقبة الحسائية وغيرهامن وسائل الرقابة أصبحت تمكن من التوسع في تطبيق نظام اللامركزية.

### ( ٢ - ) البيروقراطية والروتين :

كان من شأن كبر حجم المشروعات زيادة عدد الموظفين والأدوات والإجراءات التي يستخدمها التنظيم في القيام بعمله والوصول إلى هدفه ، وتعقد مشكلات التنسيق والرقابة .

ويترتب على ذلك زيادة سلطات الموظفين وتمسكهم بالروتين في دولاب العمل والتضييق بالمرورة واعتبار الشكل أهم من الموضوع والتأخر المستمر في اتخاذ القرارات لتجنب الأخطاء ومستوى التقصير ، ويؤدي هذا الوضع منطقيا إلى غياب وفقدان جو ومتطلبات العلاقة الشخصية في التعامل مع الجمهور حيث تحولت معها قواعد وأسايب تنظم هذا التعامل .

وهذه القواعد والأساليب توضع وتعمد على الأوراق وفي السجلات وتصدرها الإدارات العليا ويتدرج ولها على طول السلم الهرمي الوظيفي حتى تصل إلى فئة ومستويات الموظفين الذين يتولون التنفيذ وعلى صلة مباشرة مع الجمهور . وعلى هذا الوضع تكون هذه المستويات الوظيفية أمام أنماط محددة لتعقيد المعاملات والعلاقات وليست لديها سلطات أو إمكانيات تضييق هذه القواعد والأساليب . فينتج عن ذلك فقدان روح الصلة الشخصية المباشرة والقدرة على التكيف لمواجهة كل حالة بمفردها أو بوضعها الخاص ، وينعمم بالتالي الحافز الإيجابي على التصرف كما يقتضى على الشخصية ويميت روح المسؤولية الفردية والشعور بالواجب .



ولعلاج هذه الحالة يجب العمل على اتباع المبادئ السامية لإدارة الأعمال وتبسيط القوائم والعمليات وتحديد الخطوات التي يستلزمها إنجاز العمل وتوزيع العمل على العاملين توزيعاً متوازياً يتناسب مع كفاءة كل منهم مع تحاشي التضارب في السلطة ، ودراسة أفضل الوسائل التي يمكن بها تأدية العمليات في أقصر وقت وبأقل جهد وتكلفة .

وعلى ضوء ما تقدم يهنا أن نوضح فيما بعد بعض التوصيات بشأن النهوض بعلاقات العمل في ج . ع . م وستتناول فيها العناصر الهامة التي تتصل بهذا الموضوع وهي إدارة العلاقات الصناعية ، والتعاون بين الإدارة والمعال ، وتنظيم علاقات العمل ، وتيسير وسائل الاتصال .

## رابعاً : إدارة العلاقات الصناعية

### ١ - وظيفة ادارة الأفراد :

لا يغيب عن البال ما لإدارة الأفراد من أثر في العلاقات الصناعية وخاصة إذا كانت تلتزم المناهج العلمية ويقوم عليها فنيون مدربون . وأية خطة لتنظيم إدارة الأفراد في شركة من الشركات يجب أن تبنى على أساس مطابقتها للاحتياجات والمشاكل الحقيقية للشركة المعنية . وهذه الاحتياجات الحقيقية تحدّد على أساس من دراسة لموقف القوى العاملة والعلاقات الصناعية في الشركة . والمشاكل الفعلية التي تواجهها الإدارة ثم يقترح لها أنسب الحلول على أساس ظروف وإمكانات الشركة .

ويجب بصفة عامة تحديد وظائف إدارة الأفراد وصلتها بباقي الإدارات في التنظيم الإداري للنشأة حتى يمكنها أن تصل إلى مستوى مرضى من الكفاية في تأدية مهمتها ويجب أن لا يقتصر مفهوم إدارة الأفراد . كاختصاص استشاري على الناحية الإجرائية مثل روتين التعيين والاستخدام . دون الناحية الأساسية حيث تكون هذه الإدارة هي أداة الإدارة العليا في تخطيط تكوين القوة العاملة واستخدامها استخداماً مثالياً في تحقيق أهداف الشركة . والتنبؤ بمشاكل الأفراد قبل أن تنشأ . وبذل الجهد الإيجابي لتجنبها أو منع وقوعها . بدلا من انتظار ظهورها أو انفجارها . ثم معاونة الإدارة على حلها على أساس الطوارئ . ولذلك يجب أن يكون مدير إدارة الأفراد عضواً في فريق الإدارة العليا . يقع على نفس المستوى الإداري المديرين الوظيفيين الأساسيين .

### ٢ - سياسات العمل :

ينبغي العمل على نشر الاسس العلمية التي يمكن أن تسيّر عليها هذه الإدارات في تنظيمها للعلاقات الصناعية من حسن اختيار العمال اللاحقين للأعمال التي يصلحون لها ووضعهم في الدرجات المناسبة وتدريبهم وتمتع تقدمهم .

ووضع السياسة العلية والمدروسة لادارة العلاقات الصناعية تكون بمثابة هدف تسعى الادارة إلى تحقيقه ، صحيح أن لدى جميع المنشآت لوائح داخلية لتنظيم العمل إلا أن هناك فارقاً كبيراً بين سياسة المستظمين وهذه اللوائح ، إذ أن لائحة تنظيم العمل عبارة عن القواعد التي تنظم شروط العمل ، وهذه تمثل جزء من وظيفة إدارة الأفراد، غير أن دورها أهم من ذلك بكثير لأنه يمثل رسم السياسات التي تكفل نجاح هذه القواعد ومعرفة أسباب عدم رضاء العاملين عنها حتى يمكن تفادي العلق الذي قد يسود المنشأة . ليتحقق التعاون بين العمال والادارة .

ومن بين الاهداف الاساسية لسياسات العمل :

- ١ - إلحاق العمال بأصلح الاعمال الملائمة لقدرتهم .
  - ٢ - أداء الأجر مقابل الخدمات التي تقدم .
  - ٣ - مساعدة العامل المجد على الترقى في خدمة الشركة .
  - ٤ - منح كل عامل الحق في أن يناقش أية مسألة تتعلق برعايته أو بمصالح الشركة .
  - ٥ - تشجيع النشاط الاجتماعي والرياضي والترفيهي .
- ومن أهم ما يجب العناية به للنهوض بالقوى العاملة نشر الثقافة العالية والتدريب وتحسين أحوال العمل والعناية بالكفاية الانتاجية وتنظيم الاجور وستحدث عن كل منها فيما يلي باختصار على أن نستفيض في هذه النواحي فيما بعد:
- ( ١ ) نشر الثقافة العالية :

يشكل العمال أغلبية المجتمع وهم أجدر الناس بالتزود بالثقافة العالية . ومن ثم . فإن انتشار الثقافة بينهم يعتبر في الوقت ذاته انتشاراً للثقافة بين غالبية أفراد المجتمع . والعمال بحكم نشاطهم والظروف التي تكتشفهم ينخرطون في سلك العمل في معظم الاحيان قبل أن تتبها لهم فرصة استكمال تعليمهم ، ومن هنا تبدو بطلاة أهمية الثقافة العالية . والثقافة العالية هي كل ضرب من ضروب التعليم . يتيح للعامل فرصة مستواه الثقافي العام ومستواه المهني في الوقت ذاته . كما تهدف الثقافة العالية لأن يصبح العامل مواطناً صالحاً وعضواً في منظمته ومجتمعهم وفي المساهمة في رفع مستوى التحصيل الثقافي العام لهذه الفئة من المجتمع وخاصة فيما يتعلق بحقوقها وواجباتها .

لذلك يجب العمل على نشر الثقافة الاجتماعية والاقتصادية في أوساط العمال بمختلف وسائل النشر والتثقيف ، والعمل على أن تكون برامج الثقافة العمالية ملائمة لثق طبقات العمال ودرجات تفهم الثقافي وتكوين جهاز المثقفين العماليين في شتى الميادين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وذلك حتى يمكن النهوض بالوعي الثقافي ونشر الوعي الصناعي .

وقد أصدرت هيئة العمل الدولية دراسات قيمة بشأن الثقافة العمالية يمكن الاستفادة منها ، كما أصدر مؤتمر الدول الأمريكية الذي نظمت هيئة العمل الدولية في إبريل ١٩١١ توصيات هامة في شأن هذا الموضوع يمكن الأخذ به ، ارتفاعا بمستوى الخدمات للعمال .

#### (ب) نشر التدريب :

يهدف التدريب مساعدة كل عامل في القيام بالمهام المطلوبة منه وترغيبه في العمل الذي يؤديه ليزداد إنتاجا فيه وابتكاراً . ويعتبر التدريب من العوامل المهمة التي تسند إليها الإدارة في حل كثير من المشاكل التي تواجهها .

والتدريب من العمليات المستمرة التي لا يقتصر أمرها على العمال الجدد الذين يجب إعدادهم لقيام بأعمال معينة . بل يتجاوزها إلى العمال القدماء الذين يحتاجون إلى التدريب لإعداد أنفسهم لشغل المراكز ذات المسؤولية ولواجهة التغييرات التكنولوجية .

وجب أن تضع كل منشأة سياسة خاصة بالتدريب تتفق مع طبيعتها . وتتناول هذه السياسة تحديد مسؤولية التدريب التي تتحملها الإدارة . وتوفير كافة التسهيلات لإتمام تدريب العمال الجدد والحاليين من عمال وموظفين ورؤساء وتحديد الصلات بين المنشأة وبين معاهد الدراسة والتدريب المختلفة .

كما ترى الأخذ بالتوصيات التي أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن التدريب المبني في الدورة الثالثة والثلاثين التي عقدت سنة ١٩٥٠ وتتناخص في العمل على إجراء اختيار مهني لتحديد المهنة التي يصلح لها العامل . وذلك عن طريق الوقوف على قدرته البدنية والفكرية وتجاربه وميوله . ووضع برنامج للتدريب

لكل مهنة على أساس تحليل العمليات الصناعية والمعارف والقدرات المهنية ، كما يجب تحديد مدة التدريب وتنظيم وسائل الرقابة على العمال الذين يعرضون تدريبهم .

#### ( ح ) الكفاية الإنتاجية :

ويجب العناية بزيادة إنتاجية العمال بالعمل على إنجاز أعمال المنشأة المختلفة بأعلى درجة ممكنة من الدقة والسرعة والإتقان المناسب مع تحقيق أكبر قدر ممكن من الوفورات الاقتصادية في حدود الإمكانيات العملية للمنشأة .

ولما كانت العناصر المستخدمة في الإنتاج لا تتحرك إلا بواسطة عنصر العمل ، فمن الواجب أن تنصب جهود الإدارة إلى تحقيق الكفاية في أفراد القوة العاملة كعامل رئيسي لتحقيق الكفاية الكلية المنشودة وهي الحصول على أكبر قدر ممكن من الوفورات الاقتصادية .

وتتمثل أهمية الكفاية الإنتاجية في أنها في الواقع الدواء الوحيد الناجع للكثير من مشكلاتنا الاقتصادية والاجتماعية ، والكثير من المشكلات التي تواجه إدارة الأعمال بصفة عامة وإدارة الأفراد بصفة خاصة ، وتؤدي زيادة الكفاية الإنتاجية إلى خفض التكاليف وزيادة أجور العمال ، وكذا أرباح المنشأة كما تمكن بالتالي من خفض الأسعار واتعاش الاقتصاد القومي .

وقد جاء بالميثاق بصدد الإنتاج أن معركة الإنتاج هي التحدي الحقيقي الذي سوف يثبت فيه الإنسان العربي مكانه الذي يستحقه تحت الشمس .

على أن الكفاية الإنتاجية في كثير من المنشآت لازالت منخفضة ، ويرجع ذلك إلى عدم الكفاية الآلية لكثير من المصانع وعدم كفاية الجهاز الإداري نفسه وانخفاض المستوى الفني للعمال بسبب انخفاض المستوى الصحي والثقافي والإعداد المهني لدى الغالبية العظمى من العمال .

وتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية يجب العمل على تحسين طرق العمل وتقسيمه على أساس مختلف العناصر التي تقوم عليها وما يتطلبه من قدرات ، وترتيب عمليات الإنتاج على أساس سليم ودراسة أسباب الناقص والتقليل منها بقدر الإمكان وتبسيط المشتجات بما يؤدي إلى إقاص تكاليف الوحدة

المتبعة وتشويق العمال نحو العمل بإثارة الحوافز المختلفة في نفوسهم . والعمل على منع التعب والسأم بإزالة مسبباتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية ومحاورة دوران العمل .

#### ( د ) الأجور .

تعتبر الأجور من أهم المواضيع التي تعنى بها العلاقات الصناعية ، فالأجر هو المورد الوحيد للرزق تقريباً لدى العمال ، كما أن للأجر أهمية اجتماعية ، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله والمكان الذي يتبوأه في المجتمع الذي يعيش فيه يعتمدان لدرجة كبيرة على مقدار الأجر الذي يحصل عليه . وكذلك يعتبر الأجر من ناحية أخرى من أهم عناصر التكلفة بالنسبة لإدارة المنشأة .

ومن أول واجبات الإدارة معرفتها بمختلف أنواع الأعمال التي تؤدي بالمنشأة والشروط والصفات الواجب توافرها فيمن يؤدي أى عمل منها. وذلك بتحليل كل وظيفة بالمنشأة إلى أبسط عناصرها الجزئية ، ودراسة كل مفردة منها دراسة كاملة للكشف عن مختلف الحقائق المتعلقة بالوظيفة .

ويعتبر تحليل الوظائف خطوة رئيسية تعين المنشآت المختلفة على تنظيم البرامج العملية لإدارة الأفراد كالاختيار والتعيين والترقية والنقل والتدريب والمران وتقييم الأعمال ووضع سياسة تقدير الأجور وما شاكل ذلك . ومن الواجب مراجعة هذا التحليل من وقت لآخر حتى يكون متشياً مع آخر التطورات .

وبجب العناية بتقييم الوظائف على أساس على . إذ لهذه الوسيلة أهمية قصوى في الحياة العملية سواء من ناحية الإنتاج أو رفع مستوى الكفاية بين العمال أو من ناحية الصحة النفسية للعمال وتقبلهم للعمل وإقبالهم عليه .

كذلك يجب وضع نظام الحوافز التشجيعية لتكون باعثاً للعامل على زيادة جهوده وتحسين إنتاجه . ويساعد نظام الأجر بالإنتاج على زيادة الإنتاج وتخفيض تكاليف الوحدة والتميز بين العمال وفقاً لفعولهم ونشاطهم ويمكن العمال من أن يتبينوا العلاقة المباشرة بين الجهد الذي يبذلونه وبين ما يكسبونه من العمل .

وفيما يتعلق بنظام اشتراك العمال في الأرباح فإنه يتمشى مع العدالة والمنطق.

إذ أن العمال الذين ساهموا في الإنتاج يجب أن يحصلوا على نصيب من أرباح المنشأة . على أنه لوحظ في كثير من الحالات أن طريقة الاشتراك في الأرباح لم تؤد إلى زيادة الإنتاج لعل العامل بأن المجد يتساوى مع الكسول في حصة الأرباح . كما أن الإنتاج في كثير من المنشآت لا يتوقف على جهود العمال وحدهم بل يتوقف أيضا على ظروف أخرى كحداثة الآلات وكمن المواد الأولية ومهارة الإدارة الخ .

ولذلك يجب أن تفهم عملية توزيع الأرباح بطريقة أعمق عما هي مفهومة الآن . فالفهم أن العملية مجرد منحة تصرف للعاملين في الشركة . ولا تعبر هذه الصورة عن الحقيقة إذ أن الهدف الحقيقي من توزيع الأرباح هو أنه تذكرة للعاملين أنهم هم الذين أصبحوا يرسمون طريق حياتهم في المستقبل لانهم يقدرون ما هو العائد الذي سيأخذونه . ولذلك يجب أن نحدد بصفة أكثر وضوحا الأساس التي نستطيع عن طريقها تحديد نجاح شركة وفشل أخرى أو بمعنى آخر عندما تحقق شركة مازيها فيجب أن نفصل من هذا الربح الجزء الذي تحقق نتيجة لعوامل خارجية عن الشركة وليس للعاملين بها فضل فيها . ثم نحدد الجزء الذي تحقق نتيجة للمجهود المباشر للعاملين بالشركة . ويكون هذا الجزء هو المقابل للتوزيع فعلا .

كما يجب بجانب ذلك أن تكون مكافأة العامل على أساس كفاءته وإنتاجه واجتهاده مع مراعاة وضع الحوافز والجزاءات اللازمة لضمان حسن سير الإنتاج حسب الخطة الموضوعة .

( هـ ) تحسين أحوال العمل وتوفير الخدمات الاجتماعية .

ويجب العناية بتحسين أحوال العمل بتنظيم ساعات العمل وقرارات الراحة والاهتمام بالأحوال الصحية لبيئة العامل وجعلها ملائمة للعامل . أي تنظيم كل ما يتعلق بالحرارة والتهوية والرطوبة والإضاءة والضوضاء ومكافحة التلوث والملل .

والعناية بالعوامل النفسية المحيطة بالعامل ، وعدم النظر إلى المنشأة كنظومة اقتصادية فقط يقاس فيها كل شيء بمقياس أسعار التكلفة والأرباح والقنود الفنية ، بل يجب اعتبارها أيضا منظمه اجتماعية ، يشجع داخلها الأفراد والجماعات

مطاعهم العديدة وتوفير جو من الأمان بينهم ، وتيسير الخدمات الاجتماعية كالمطاعم وأماكن وسائل الراحة والترويح ووسائل الانتقال للمال الذين يقيمون بعيداً عن أماكن العمل ، وكل الخدمات والترتيبات الأخرى التي تؤدي إلى الاحتفاظ بالحالة المعنوية والجسدية للعامل . ولا شك أن العناية بتحسين أحوال العمل والمسائل الاجتماعية أهمية كبيرة في زيادة إنتاجهم .

نرى فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية إدارتها على أساس ديمقراطي بانشاء لجان إقليمية في المدن الهامة مؤلفة من مندوبين عن هيئة التأمينات الاجتماعية وعن أصحاب الأعمال والعمال للإشراف على تنفيذ القانون في المنطقة . وفي إمكان هذه اللجان أن تدير التأمينات الاجتماعية إدارة ديمقراطية شعبية تعاون على نجاحها وتقديمها . ونظم التأمينات الاجتماعية طابع خاص تنفرد به عن غيرها من تنظيمات المعاملات المدنية ، كما لا تغفل من بعض القصور أو القموص مما يثير المنازعات والشكاوى . ويستحسن في هذه الحالات عدم الالتجاء إلى القضاء العادي لإجراءاته الطويلة فضلاً عن التكاليف التي يتحملها المتقاضون .

لذلك نرى إنشاء لجان قضائية خاصة مستقلة عن هيئة التأمينات الاجتماعية وذلك للفصل في المنازعات التي تنشأ عن تطبيق نظم التأمينات الاجتماعية أسوة بلجان التحكيم الطبي في إصابات العمل ولجان الطعن في الضرائب ولجان التظلم من قرارات تسجيل العلاقات التجارية الخ .

وتتكون اللجان المقترحة من عناصر محايدة ، ويتقدم إليها صاحب العمل إذا رأى أنه يطالب بإشتراك أكثر مما يستحق عليه ، كما يتقدم إليها العامل إذا لم يحصل على حقوقه أو كان تقديرها أقل مما يستحق .

هذا وتمتاز الأنظمة الخاصة في التأمين بأنها تدار من قبل ممثلي أعضائها المشتركين فيها وهي تعرف أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية بحكم صلتها الوثيقة بهم مما يسهل كثيراً القيام بإدارة التأمين .

ولذلك نرى تشجيع الشركات المختلفة على إنشاء أنظمة تأمين خاصة ترتب للمال امتيازات تسهيلية تتيح للعامل أو وورثته الحصول على معاشات إضافية في أحوال الشيخوخة والعجز والوقفة أو تخفيض من التعاعد عن السن التي ينص عليها القانون في بعض الصناعات الشاقة أو الخطرة .



## خامساً : التعاون بين الإدارة والعمال

### ١ - وحدة هدف الإدارة والعمال :

مهما بلغ الخلاف بين الطبقة العاملة والإدارة فإنهما لا يستغنيان عن بعضهما البعض ، وكل منهما مكمل للآخر ومن الأفضل لهما العمل جنباً إلى جنب وتسوية خلافتهما عن طريق تعاونهما واشتراكما في وضع السياسات واتخاذ القرارات المتعلقة بشئون العمل ، وبذلك لم يعد العامل تحت سيطرة الإدارة سيطرة مطلقة بل أصبح شريكاً لها يساهم في تحديد المسؤوليات وتوزيع الاختصاصات ووضع شروط العمل ، وهذا ما يعبر عنه البعض بالديمقراطية الصناعية .

وقد ترتب على التأميم اختفاء اصحاب العمل وأصبحت المشروعات ملك الدولة وقام على إدارتها مديرون يهتفون في إدارتهم إلى مصلحة هذه المشروعات ولكن دون أن يحملوا مصالحي العمال والمستهلكين . وبذلك جمعت وحدة الهدف بين القائمين على الإدارة والعمال ، وأصبحوا جميعاً عاملين يخضعون للوائح واحدة لا يفرق بين بعضهم البعض سوى نطاق المسؤولية التي يضطلع بها كل منهم .

### ٢ - زيادة أهمية العمال والمشاركة في تحمل المسؤولية :

ويقرر النظام الاشتراكي للعمال حقوقاً ثابتة باعتبارهم كائنات بشرية ، واعترف بأنه يجب أن يكون لهم صوت في تحديد القواعد والأنظمة التي يخضعون لها . وأصبحت علاقة العمال بالمنشأة تقوم على المشاركة ، أى تحمل المسؤوليات عن طريق اللجان الاستشارية المشتركة ومجالس الإدارة واقتسام ثمرة العمل المشترك عن طريق الاشتراك في الأرباح .

وقد ترتب على ذلك أن زادت أهمية العمال في تحسين طرق الإنتاج وخفض التكاليف وغير ذلك من وجوه النشاط الإداري والفني بالمنشأة . ومن ثم يجب العمل على تنمية سبل التفاهم بين الطرفين وزيادة التشاور وتبادل المعلومات بين النقابة والإدارة .

ويجب أن يكون حل المشاكل عن طريق المناقشة بدلا من الطرق القائمة على الطاعة وعلى القواعد الثابتة أو على الناحية القانونية البحتة .

ويقول « جورج سرباكس وروبرت أوتشوت » :

( يعتبر اشتراك العمال في الإدارة ومقاومتهم الأرباح من الأساليب المتقدمة لتوطيد العلاقة بين طرفي الإنتاج . ولو أنها لا يمكن أن تكون على الإطلاق الأسباب الرئيسية في نظام إقامة علاقات طيبة بين هيئة الإدارة والعمال ) .

وعلى ذلك نرى بجانب هذه الوسيلة العمل على تيسير الوسائل الأخرى للاتصال وتعزيز العلاقة بين الطرفين .

### ٣ - التزام طرفي المجتمع العالمي العام :

وفيما يتعلق بمطاب العمال وامتيازات القائمين بالإدارة ، فلم يعد الأمر مجرد مصلحة ذاتية لدى كل من الفريقين ، وإنما هو تعاون واع ، مدرك للمسؤولية ، فكما أن القائمين بالإدارة يلتزمون بإدارة المشروعات للصالح العام ، فإنهم يلتزمون كذلك بأن ينزلوا عند مطالب العمال المعقولة والتي تقوم على مبررات سليمة .

ولما كان على العمال التزام بأن يراعوا العمل كأمانة عامة في أعناقهم وأداة لتقديم الاجتماعي ، فإنهم يلتزمون كذلك بأن يكتبوا أى تطرف في مطالبهم وأن يصوغوها في ضوء الصالح القوي العام .

وعلى ضوء مركز العمال الجديد في المجتمع ، يجب أن تتغير نظرتهم إلى أجور أعلى ، وإلى امتيازات جديدة سوى جزء من مسئوليتهم العامة نحو المجتمع .

ولم تعد مطالبهم مجرد غايات فردية . وإنما يجب أن تقاس بالاقتصاد القوي في مجموعة وبالصالح العام ، كما يجب أن لا يعد موقفهم من المنشآت التي يعملون بها قائما على الارتباط بين الأجر ومقدار الإنتاج وإنما يجب أن يكون قائما على التعاون مع إدارة هذه المنشآت في سبيل بلوغ أهداف الاقتصاد القوي .

وبمعنى آخر يجب أن يكون الصالح العام هو العامل الحاسم في مسلك المجتمع وبدون ذلك لا يتسنى للمجتمع أن يحرز أى تقدم .

#### ٤ - انمراج العمال في الصناعة .

ويقول « تانباوم » ، « ولن يتحقق العمال أمنهم الاجتماعي إلا إذا اندمجوا بالصناعة وارتبطوا بها ، ومن أجل بلوغ هذه الغاية يتعين عليهم أن يبنوا الشعور بأنهم قوة مستقلة ومعادية في داخل الصناعة لا يتحملون أية مسؤولية عن رخائهم وإنما يطالبون بمزيد من المنافع بتكاليف يطردها ارتفاعها دائما .

ولذلك يجب أن يحرص العمال على أن تكون الصناعة على قدر من الكفاية بحيث تسد حاجتهم ، وإلا فقدت مطالبهم نفسها أى معنى ، إذ لا يمكنهم إفلاس الصناعة سعيًا وراء أمنهم . أما المساهمة المشتركة فتؤدي إلى الاشتراك في إدارة منشآتهم ، وإلى الدراسة المشتركة الواقعية لمطالب الصناعة المستقبلية وإلى التعاون المتزايد .

والمرکز الاجتماعي الواجب توفيره للفرد لا يمكن تحقيقه إلا في ظل بنيان صناعي تكون فيه مصالح العمال طيلة حياتهم متكافئة مع مسؤولياتهم .

ففي اليابان مثلاً يرتبط العامل بالمنشأة التي يعمل فيها ارتباطاً لمدى الحياة ، بل الواقع أن العامل الياباني الثابت يرتبط بحكم العادة بمستخدمه ، بمقدار ما يرتبط ابن القبيلة بقيبلته في المجتمع السابق للصناعة . وهو لا يفكر في البحث عن عمل بديل ، كما أن مستخدمه لا يحاول أبداً أن يستغنى عن خدماته ، وهو عضواً فيهم في المشروع ، وقد عبر أحد المديرين اليابانيين عن هذه العلاقة في إحدى خطباته بقوله : « لا يكفينا القول بأن عملنا في شركتنا هو عملنا لمدى الحياة بل إنني لأشعر بأننا نولد مرتين في هذه الحياة ، أولها عندما تلدنا أمهاتنا ، وثانيها عندما تلدنا الشركة التي نعمل بها . ولهذا الحادث الأخير نفس أهمية ولادتنا الطبيعية » .

#### ٥ - الزمارة بين الإدارة والتجارة :

والنقابة ظاهرة عضوية تتبع بصورة طبيعية انتشار الصناعة الحديثة ، فهي تجمع تلقائياً العمال المنفردين الذين يجمعون مع بعضهم البعض لأداء الأعمال ،

وهي تعكس التجانس والوحدة السيكلوجية مما يكتشفه الناس حين يعملون جميعاً لأنهم بحاجة إليها ولا يمكنهم البقاء بدونها .

والنقابة ليست أداة للعمل ضد المجتمع ولكنها وسيلة إضافية لتنظيمه في جميع أشكاله وصوره وليس من ناحية العمل وحده حسب .

والواقع أن وجود النقابة مدعاة إلى زيادة اهتمام الإدارة برفع مستوى علاقات العمل داخل المنشأة كما أن إدارة المنشأة التي تتخذ موقفاً ودياً تعاونياً مع النقابات تحسن علاقات العمل بها . والنقابة من ناحيتها إذا أرادت لنفسها النجاح تتعاون مع الإدارة في تنمية علاقات العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية .

وكانت النقابة تنظر إلى نفسها كقوة مستقلة عن الإدارة بل ومعادية لها ، بل وراحت تشتبك في الكثير من الوظائف التي كانت من قبل وقفاً على الإدارة وذلك دون تحمل أية مسؤولية مباشرة عن العملية الصناعية ، غير أن تحقيق هذه المطالب غير مستطاع إلا إذا حافظت الصناعة على كفاءتها وواصلت نموها إذ أن هناك علاقة وثيقة بين مصلحة كل من العامل والصناعة وأن على العامل أن يعتبر نفسه مسؤولاً عن تقدم الصناعة وازدهارها ورخائها ، ويقول « فرائك تانلباوم »

« يجب أن تعمل النقابة على أن توثق في أعضائها الشعور بالكرامة والمركز الأدبي في داخل الصناعة ، وهذا الشعور بالكرامة لا يمكن أن ينشأ إلا إذا أبدى العمال الاهتمام بكل ما يكتشف المشروع من مشكلات وصعاب . والوحدة المعنوية والسيكلوجية شرط لا بد منه للعلاقات السليمة داخل النظام الصناعي . ولا سبيل إليها مادام يعامل العمال والنقابات على أنهم غرباء ، وهذه الظروف السكامة هي التي تشكل الضغط المستمر من أجل مزيد من الاشتراك في الإدارة ، فالنقابة إذ تعمل تدريجياً على توسيع نطاق مسؤولياتها ترضى ما في نفس العامل من الأمل الوحيد الذي لا يريد غيره وهو الأمل في اكتساب مركز أدبي عظيم باطراد في داخل الصناعة وهذا تهيب له شيئاً يجب أن يمتلكه ، أي تهيب له مكاناً يشعر فيه بالراحة النفسية » .

## سادساً . تنظيم علاقات العمال

### ١ - الحماية التي كفلها التشريع للعمال :

أصبحت علاقات العمل وفقاً لاتجاهات الاشتراكية الحديثة تنظر إلى العامل كإنسان له كيانه وطلباته وشعوره ويريد أن يتشبع بحريته . وفي هذا المعنى يقول الميثاق في الباب الخامس :

« إن العمال لم يصبحوا سلعة في عملية الإنتاج ، وإنما أصبحت قوى العمل مالكة لعملية الإنتاج وأنها شريكة في إدارتها ، شريكة في أرباحها . يجد أدنى للأجور وأحسن الشروط من ناحية تحديد ساعات العمل » .

ولذلك كان من أثر الأخذ بالنظام الاشتراكي أن خفت ساعات العمل . ولم يصرح بالعمل الإضافي إلا في أضيق الحدود .

وخول التشريع للعمال الحق في الحصول على إعانات سنوية كافية . كما وضع حداً أدنى للأجور يحفظ على العامل كرامته كإنسان ويحافظ على مستوى معيشة لائق له ولأسرته .

كذلك نظمت الرعاية الطبية للعمال وطبقت التأمينات الاجتماعية لتأمين العمال ضد كوارث العجز والشيخوخة والوفاة . . . الخ . وهكذا عملت القوانين الاشتراكية على تحسين شروط العمل وتحقيق العدالة بين العمال . فربعد هناك عمل للمطالب والمنازعات العديدة .

وقد كان العمال يتقدمون في الماضي بكثير من المطالب التي لا تتمشى مع ظروف وإمكانيات المنشأة التي يعملون بها ، غير أن تكوين اللجان الاستشارية المشتركة واشتراك العمال في مجالس الإدارة مكن العمال من الاطلاع على كافة ظروف وإمكانيات المنشأة التي يعملون بها . فإذا لم تسمح هذه الإمكانيات بما يودون عرضه من مطالب . فمن يكون هناك داعياً للتقدم بها .

## ٢ — حدود التشريع ومخاطره :

وقد حلت القوانين الاشتراكية إلى حد ما من حرية القاصمين على إدارة المنشآت في الاستغناء عن العمال إلا في حالة الضرورة القصوى كما أن لائحة نظام العاملين في الشركات التابعة للوحدات العامة وحدت شروط العمل ، كما قيمت الوظائف وحدد أجر كل وظيفة طبقاً للخبرة ، والمسئولية وظروف العمل إلخ. ولذلك لم يعد هناك ما يدفع العامل إلى الانتقال من منشأة إلى أخرى ، كل ذلك ساعد على استقرار العمال في أعمالهم وحد من كثرة انتقالهم بين مختلف المنشآت .

على أنه يجب من ناحية أخرى عدم المبالغة في توخي هذا الاستقرار أو تقليب مصلحة أحد طرفي الإنتاج على الطرف الآخر حتى لا تكون النتيجة الحتمية اضطراب المصلحة العامة .

فطالما أن مديري المنشآت مسئولون عن إدارة منشآتهم إدارة فعالة فإن لهم مصلحة في الاحتفاظ ببعض الحرية في اتخاذ القرارات التي تؤثر في إدارة هذه المنشآت ، ولا يقتصر ذلك على الموضوعات المتصلة بالإنتاج والتمويل والتسويق بل يمتد أيضاً إلى عدد العمال الذين يستخدمونهم واختيارهم .

ومن الواضح أنه إذا ألزم المديرين بالاحتفاظ بعدد كبير من العمال يزيد عن العدد الضروري فإنهم لن يتمكنوا من الاحتفاظ بالتوازن المالي للمنشآت ، كما يجعل القطاع العام والخاص يحجمان عن إنفاء المشروعات أو التوسع فيها .

ويجب في هذا العدد دراسة العدد الاقتصادي اللازم من العمال للقيام بالعمليات الإنتاجية داخل المصنع . فزيادة هذا العدد عما يجب أن يكون عليه يسبب نقصاً في نصيب العامل من صافي الإنتاج . كذلك لوحظ ارتفاع نسبة العمل غير المباشر أي العمال الذين يقومون بالخدمات في المصانع ، ولاشك أن استغلال الآلات في بعض الحالات كآلات النقل ووسائل الرفع الآتوماتيكي أو الميكانيكي بدلاً من استخدام العمال يؤدي إلى إقلال العمل غير المباشر وكذلك رفع نصيب العامل من صافي قيمة الإنتاج .

### ٣- عقود العمل المشتركة:

هذا ولكل صناعة ظروفها الخاصة التي تتشكل نوع العلاقة بين الإدارة والعمال ، لذلك يجنب البعض التقليل من التشريعات بقدر الإمكان والالتجاء إلى عقود العمل المشتركة التي تتفق مع أنواع الصناعات المختلفة ، وبذلك تكون أكثر ملائمة لظروف العوامل من القواعد التشريعية .

وتهدف عقود العمل المشتركة إلى صالح العمال وكذا صالح المنشآت فهي تضمن اشتغال العمال في أحسن ما يمكن من الظروف كما تضمن المنشأة أن تتجنب حسرتها من الإنتاج المقرر فضلاً عن أنها تقلل من تدخل المشرع في علاقات العمل وتؤدي بالتبعية إلى تماشي مساوئ هذا التدخل فظراً لتساوي مركز طرفي العقد ، فتحقق أحسن ما يطمح فيه العمال وما يتفق عليه إدارة المنشأة عن طريق التعاقد . ومن ثم فلا يكون هناك محل للشكوى التي تستأهل تدخل المشرع بالعلاج ، إذ أرغب المشرع في أن ينظم وجد أمامه أسساً مستقرة سبق أن ارتضاها أولوا الشأن ، فتقتصر مهمته على تقنين هذه الأسس ، ويقول دكول : « بينما نجد في الصناعات التي تمتلكها شركات أو أفراد فروعاً جوهرية في الأجور تختلف من شركات إلى أخرى نجد في الصناعات المؤتممة نوعاً من النظام الموحد للترقي والمكافآت لأغلب درجات العمال . كما لا يوجد في الصناعة المؤتممة صاحب عمل آخر يمكن العامل الساخط أن يعرض خدماته عليه كما هو الحال في الصناعة الخاصة . ومعنى ذلك أن المساومة الجماعية في الأجور يجب أن تكون تفصيلاً ومحددات إقراراً للعدالة لأن الأجور أقل مرونة » .

لذلك يجب العناية بالمفاوضات الجماعية وتنظيمها على أسس فنية متخصصة . وتشجيع إبرام عقود العمل المشتركة إذ منها أصدر الشارع من قوانين العمل ، فإنه تبقى مسائل وتفصيلات تحتاج إلى حلول وتفسيرات ، ولا شك أن هذه العقود تؤدي إلى هذا الغرض بما تقرره من قواعد ونظم برضاء أصحاب طرفي الإنتاج أنفسهم وبعبارة أخرى تؤدي إلى تنظيم العلاقة بين أصحاب الشأن وبدون أن يضطر الشارع إلى الإكثار من سن القوانين المختلفة ، كما أن هذه العقود وما تقرره من قواعد تعتبر تجارب عملية تفيد الشارع حين إصداره للقوانين ، وخلاصة القول فهي تكمل النص في القوانين الموجودة كما تمهد للقوانين الجديدة .

## سابعاً - تيسير وسائل الاتصال

### ١ - أهمية الاتصال في المشروعات المختلفة :

أدى نمو حجم المشروعات الحديثة إلى انقطاع العلاقات الشخصية المباشرة ، وتعذر الاتصال الشخصي المباشر بين الإدارة والعمال على خلاف ما كان عليه الحال في المشروعات الصغيرة . وبهذا نشأت مشكلة الاتصال في المشروعات المختلفة إذ كلما زاد حجم المشروع اتسعت قاعدة الهرم التنظيمي ، وزاد نطاق الرقابة وتزايدت العلاقات الإدارية بالتالي بنسبة متزايدة وتطلب الأمر خلق مستويات إدارية جديدة ، وبذلك يطول إرتفاع الهرم التنظيمي ، وتتعدد المستويات الإدارية وتطول المسافات الإدارية ، التي تفصل بين الإدارة العليا وبين المستويات الإدارية السفلى وبين القوى العاملة عموماً . وكلما زادت المسافة الإدارية ، زادت بالتالي ، المسافة الاجتماعية ، التي تفصل بين طرفي الإنتاج . لذلك يجب العمل على توفير وسائل الاتصال في كل منشأة على ضوء ظروفها الخاصة ، وإشراك العمال في حل مشاكل المنشأة وتحقيق التقارب بين وجهات نظر الإدارة والعمال .

### ٢ - وسائل الاتصال

ويجب تيسير طرق الاتصال المزدوجة بين الإدارة والعمال أي تبادل البيانات والآراء والمقترحات والشكاوى والانتقادات بين طرفي الإنتاج أي من أعلى المستويات الإدارية إلى أسفلها ومن أسفلها إلى أعلاها .

ويكون اتصال الإدارة بالعمالين عن طريق اجتماع المديرين بالعمالين في اجتماعات عامة وفردية وزياراتهم لأقسام المنشأة . ويصدر المجلات الدورية للعمال وبالوحات الحفزية المخصصة لنشر الأوامر الإدارية والتعليمات والأفلام السينمائية وتنظيم زيارات العمال وعائلاتهم بالمنشأة .

أما اتصال العمالين بالإدارة فيكون عن طريق نظام تحقيق شكاوى العمال



والبت فيها وصناديق المقترحات واشترك العمال في أعمال الإدارة عن طريق مجالس الإدارة واللجان الاستشارية المشتركة لجان الوقاية ، لجان الخسائر الاجتماعية . . . الخ .

### ٣- اللجان الاستشارية المشتركة :

وتعتبر اللجان الاستشارية المشتركة من أهم وسائل الاتصال ويجب أن تهتم هذه اللجان بالإنتاج ، وأن تقدم إليها التقارير عن الإنتاج من إدارة المصنع وعن نقابة العمال في قرارات دورية ككل ثلاثة أشهر مثلا ، وعن كيفية تنفيذ أحكام عقود العمل المشتركة بشأن الإنتاج ومدى تنفيذ هذه العقود والمقترحات التي يمكن الأخذ بها عند تعديلها . على أنه يجب ألا يكون الاعتماد كله على الناحية الشكلية في اجتماعات اللجان المشتركة إذ أن التفاهم المشترك بين الإدارة والعمال أهم من اللجان المشتركة نفسها . ويقول د . ا . هانسون ، :

«وظائف الإدارة المشتركة لا يمكن أن تنتظر منه النجاح في بلاد عمالها أميون أو على قسط ضعيف من التعليم ، ولا يألون ظروف الخدمة في الصناعة ، ولا النظام في العمل ، وليست لهم نقابات منظمة ومسئولة ، وسوف يكون من المتعذر على المديرين الجدد تحقيق مهمتهم إذا اضطروا إلى رفع كافة القرارات إلى لجان إدارية منتخبة ومكونة تكوينا غير كامل . ولذلك يجب أن تكون اللجان المشتركة استشارية تماما ؛ وأن تقتصر في أول الأمر على أكبر المنشآت وأحسنها تنظيما ، وهذا لا يعني بطبيعة الحال أن الصيغة الديمقراطية قد استبعدت نهائيا ولكنه يعني أنه لا يمكن إعطاء هذه الفكرة أولوية عاجلة » .

ويقول د . ا . بالمر ، :

« إن التفاوض المشترك في الصناعة الموزعة لا يصنع المعجزات وليس الدواء لقضاء على الأمراض التي قد يستحيل تجنبها في مجتمع صناعي . ولكنه مثل البيئة الصحية والهواء النقي والنظافة في حياتنا الشخصية الخاصة تستطيع المعاناة إلى درجة كبيرة في تقليل المرض » .

#### ٤ - رفع الروح المعنوية .

ولتحقيق ارتباط العاملين بالمنشأة يجب العمل على كسب ثقتهم وتأصيلهم للإدارة والسياسات الإدارية للشركة . وذلك عن طريق إعطاء كل عامل فرصة للتعبير عن آرائه ورغباته لتستطيع الإدارة الاسترشاد بها عند وضع هذه السياسات . وكذلك عن طريق شرح هذه السياسات لهم وبيان الفوائد التي تعود عليهم منها .

ويجب أن تعمل المنشأة على خلق الروح المعنوية والعمل على استقرارها بين العمال . ولا يمكن خلقها ببذل المال ولكن باحتواء جو العمل المحيط بكل عامل على الظروف المواتية لتنميتها . ولكي يتحقق ذلك يجب الاهتمام بالمشكلات العامة على الحالة المعنوية بتوفير العمل الثابت وتقدير جهود العامل المجد وإتاحة فرص الترقية في العمل وتنويع العامل بأهداف المنشأة والاحتفاظ بكرامته ومراعاة شعوره وتوفير الجو الاجتماعي بالمنشأة والمعاملة الإنسانية للعامل ككادمين . وليسوا مجرد أرقام في سجل العمل أو أجزاء مكملة للآلات ، تخضع كل تصرفاتهم لأحكام الكفاية وتنظم الإنتاج .

وختاماً . فإذا كان النظام الاشتراكي . وما يهدف إليه من الأخذ بسياسة التصنيع يعتبر مفتاح الكثير من مشاكلنا . وعلى رأسها رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين وغتلف فئات العاملين فإن العلاقة بين الإدارة والعمال تعتبر الأساس الذي يقوم عليه التصنيع الناجح .

ولا شك أن نجاح هذه العلاقة وتحسنها يجب أن يعتمد أولاً وقبل كل شيء . على حسن التفاهم والاعتراف بالحقوق المشتركة والمتبادلة إلى جانب اعتراف كل فريق بواجبه نحو الفريق الآخر ونحو إقتصاديات البلاد .

## ثامنا : رجل العلاقات الصناعية

لم تعد النظرة العامل على أنه مجرد تابع للآلة خاضع لها كما هو الحال في عهد الرأسمالية الصناعية حيث كان العامل يستغل اسوأ استغلال دون أى اعتبار لإنسانى ، بل أصبحت النظرة إليه على أنه سيد الآلة ومسيرها ، وهو القادر على تغييرها وتطويرها والتبديل والتحويل فيها ، عاملا على زيادة الإنتاج وتحسينه . فلا أقل من أن يراعى عند التعامل معه ، أنه إنسان ، له مشاعره وآماله وعلاقاته وأهدافه وأمانيه ، يؤثر ويتأثر بما حوله من ظروف وأحوال ، وعلى من يتعامل فى مجال العلاقات الإنسانية أن يراعى هذه العوامل جميعا .

ومن وجهة نظرنا نرى أن رجل العلاقات الصناعية لابد أن يتصف بالآتى :

١ - صفات شخصية .

٢ - صفات تأهيلية وخبرات عملية .

١ - الصفات الشخصية لرجل العلاقات الصناعية :

١ - أن يكون خيرا ميالا للتعاون مقبلا على تقديم المساعدات والخدمات لمن هم فى حاجة إليها .

٢ - أن يكون قادرا على تكوين علاقة وطيدة من الثقة والاحترام والمحبة بينه وبين من يتعامل معه .

٣ - أن تكون لديه القدرة على قيادة الآخرين وإقناعهم .

٤ - أن تكون لديه المرونة الكافية فى التعامل مع مختلف المستويات والظروف .

٥ - أن تكون لديه الخبرة الكافية بأنماط العلاقات الإنسانية وأن يكون قادرا على تناول الأفراد بأسلوب يتفق مع مختلف الظروف والمواقف .

٦ - أن يكون لديه الاستعداد لتقبل الأفراد والاستماع إليهم ومناقشتهم مقدرا الظروف والمواقف المختلفة لكل منهم .

- ٧ - أن يكون عادلا وموضوعيا غير متحيز .
- ٨ - أن تكون لديه القدرة على إدراك دوافع السلوك الإنساني في مختلف الظروف .
- ٩ - أن يكون حكيما متزانلا يفعل لأتفه الأسباب ولا يجرى وراء الأكاويل .
- ١٠ - أن يقبل على العمل بدافع من ذاته ويتحمس له ويقدم أوقاتا زائدة في سبيل إنجاز أعماله دون أن يطلب منه ذلك وأن يلتزم آداب السلوك المهني وحدوده .
- ٢ - الصفات التأهيلية والخبرات العملية لرجل المعوقات الصناعية :
- ١ - أن يكون ملما بالمساكينا بأحكام ونظم العاملين وكل ما يرتبط بشئونهم من قواعد وتعليمات وقرارات .
- ٢ - أن تكون لديه خبرة عملية في إجراءات شئون الأفراد .
- ٣ - أن تكون لديه خبرة كافية في التعامل مع مختلف مستويات العاملين .
- ٤ - أن يؤمن بضرورة التخطيط قبل التنفيذ وأن يراعي في خطته أن تكون مرنة لمواجهة مختلف الاحتمالات وأن تمكنه خبراته من وضع خطة قائمة على أسس سليمة وفهم عميق لعمله ، وأن يبدل قصارى جهده فيما يعمل ويشارك في أعماله ويستمر في جهوده حتى يتحقق الهدف مما يقوم به من عمل .
- ٥ - أن تكون لديه القدرة على التصرف بأسلوب يتوفر فيه العنصر الإنساني الذي يضع في الاعتبار الأول أن صاحب الشأن - إنسان - له ظروفه وآماله ، وأن هدف العلاقات الصناعية هو النهوض بالعامل وتوجيهه وزيادة كفاءته ورعايته حتى يكون عاملا فعالا في زيادة الإنتاج ، وبالتالي مواطنا صالحا مؤديا لدوره في سبيل النهوض بمجتمع الكفاية والعدل .
- وعلى الجميع أن يضعوا في اعتبارهم ما جاء في الميثاق منهاجا ودستورا حين يقول :

، إن ذلك التخيير الثورى فى الحقوق العالية : لابد أن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العالية. إن مسئولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التى وضعها المجتمع كله تحت إرادته .

أقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح - مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لا يلغى دور التنظيمات العالية ، وإنما هو يزيد من أهمية دورها ، إنه يعد هذا الدور ويوسمه من مجرد كونها طرفا مقابلًا لطرف الإدارة فى عملية الإنتاج ، إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطوير . إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد . لم يعد لها الآن من مقياس غير إنتاج عملية التطوير الصناعى ، وغير طاعتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه ، .

---



## الفصل الثاني عشر

### ضرورة التخطيط في المجتمع الاشتراكي وأهميته للعمال

- التخطيط في المجتمع الاشتراكي .
- الإطار الفلسفي للتخطيط
- أهداف الخطة والاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بها.
- مميزات أسلوب التخطيط في التنمية الاقتصادية
- الأساليب الفنية في عملية التخطيط الاقتصادي .
- العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة .
- الخطة التفصيلية ومتابعة التنفيذ .
- أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ .
- إطار الخطة الخمسية الأولى .
- الخبرات المستفادة من التخطيط في المجتمعات الاشتراكية .
- والخلاصة .





## التخطيط في المجتمع الاشتراكي

التنمية الاقتصادية هي الوسيلة التي يلجأ إليها الكثير من الدول النامية لرفع مستوى معيشة المواطنين ، لأن التنمية تؤدي إلى زيادة الدخل القومي عن طريق الزيادة في الإنتاج . أما معدل التنمية فإنه يتوقف على عاملين أحدهما تمويل والآخر تخطيطي ، فالعامل الأول هو حجم المدخرات المحلية والمعونة الاقتصادية الأجنبية . أما العامل الثاني فهو القدرة على أحكام وضع خطة مثل التنمية ، ويرتبط هذا الدافع الأخير بحجم القطاع العام ، إذ أن هذا القطاع هو الشكل المألوف للملكية الاجتماعية لأدوات الإنتاج بمعنى أن الدولة في هذه الحالة تعتبر بمثابة لمجموع الشعب في ملكية هذه الأدوات ، وكلما كان القطاع العام متسعا في نطاقه ، أمكن إدارة الاقتصاد القومي كله على أساس خطة متتابعة . ومن ناحية أخرى فإن وجود هذا القطاع العام يتطلب بالضرورة إدارة مركزية على أساس خطة محكمة بسبب الملكية الموحدة المركزة لأدوات الإنتاج ، وإلا عملت كل واحدة إنتاجية تملكها الدولة كراسمائي مستقل ، بما يستتبعه ذلك من فوضى واضطراب وتنافس حاد وخسارة في العمل الاجتماعي وأزمات ، مع تنمية اقتصادية ضئيلة القدر أو ربما ركود في الاقتصاد القومي إلى آخر ما يحدث في الرأسمالية الغربية .

وتجدد الإشارة إلى أن التخطيط الصحيح للتنمية الاقتصادية ، والذي يشمل بالضرورة تنفيذ أهداف خطة شاملة ، مستحيل استحالة تامة في الدول الرأسمالية النامية كدول غرب أوروبا . وما يسمى بالتخطيط هناك ليس سوى التعريف مقدما على اتجاهات بعض أجزاء الاقتصاد القومي . وتدل السوابق التاريخية على أن كل التجارب التي سميت تخطيطا قد فشلت إلا في فترات الحرب — حين كان الاقتصاد كله تحت راية الحكومة ونصرفها — وما يسمى تخطيطا في تلك البلاد ليس إلا بعض الاجراءات التي تستهدف تأمين مصالح كبار رجال الطبقة البرجوازية ومنع فناء الرأسمالية كنظام إقتصادي . أما في الدول النامية حديثا . فهي أثر تحررها من الاستعمار والاقطاع تتطلع عادة إلى النمو الاقتصادي

العاجل . ولكنها كثيرًا ما تتجنب طريق الرأسمالية البطيء المؤلم . لأنها إذا اتبعته فإنه سيفضي بها إلى شلّة تخلفها وبالتالي يعاقبها في وضع تظل فيه على حالها كدول فقيرة تنتج المواد الخام أو شبه الخام التي تتطلبها الدول الرأسمالية النامية في الصناعة وتصبح سوقًا رائجة لمنتجات هذه الدول التي تفيد كثيرًا من المتاجرة معها ، إذ تملأ عليها أسعارها . وقد تبينت ذلك حكومات كثير من الدول النامية حديثًا ، ولذلك فهي تحاول أن تستكمل سيادتها بأن تضيف إلى استقلالها النيابي استقلالًا اقتصاديًا ، وتخلق هذه الحكومات الظروف الرئيسة لإحداث تنمية اقتصادية مخططة ومعجلة في شكل قطاع عامل شامل في ميادين الإنتاج والتجارة والمال والتأمين ، كما تدعم توحيد صفار المنتجين في الزراعة والصناعات اليدوية في شكل تعاونيات تساعد على رفع إنتاجية عملهم إلى حد كبير .

في ظل هذه الظروف يمكن الدولة وضع خططًا شاملة للتنمية الاقتصادية وزيادة أحكامها ، وتحقيق نجاح كبير من تنفيذها ، وبهذه الطريقة تسهم السياسة الاقتصادية المخططة في تحقيق أهداف دولة الرفاهية .

## الاطار الفلسفي للتخطيط

وإذا أضعى الأسلوب الاشتراكي في التنمية المخططة هو الأسلوب السائد في كثير من الدول النامية ، فإننا قد نتساءل عن المعاني الضمنية للتخطيط . ويمكن أن نعرف التخطيط القوي بأنه تنظيم عملية التنمية الاقتصادية بغية وضع مستوى معيشة المواطنين ، أو أنه عملية تنظيم شامل لمختلف مرافق البلاد واجهزتها التنفيذية . بما يحقق معدلات التنمية الاقتصادية المرسومة بالسرعة المقررة للوصول بدخل الفرد إلى ما يحقق رعااه وحرياته الأساسية ، ويضمن مشاركته في النهوض بالإنتاج القومي وجنى ثمراته ، مع التنسيق المستمر بين ما يراد تحقيقه من أهداف وما يستخدم في سبيل ذلك من موارد . أو ببساطة أخرى ، فإن الأسلوب الاشتراكي في التنمية المخططة يتضمن رسم خطة إقتصادية وإجتماعية شاملة تضع أهدافاً معينة لتتحقق في فترة زمنية معينة بوسائل وتنظيمات معينة .

وتتضمن الخطة نوعين من التوصيات ، مجموعة برامج وأعمال إنشائية يتم تنفيذها في سنوات الخطة ، ومجموعة أهداف تنظيمية في النواحي الإدارية والإقتصادية والإجتماعية . كما يتطلب تحقيق هذه التوصيات وجود جهاز إداري - عام وخاص - قادر على التنفيذ فضلاً عن وجود جهاز تخطيطي يفصل الخطة العامة إلى برامج سنوية وميزانيات ويتابع التنفيذ ويدخل التعديلات المتتالية اللازمة على الخطة العامة وبعد الخطة التالية . أما عملية توقيت تنفيذ الخطة ، فهي تتوقف على قدرة الجهاز التخطيطي في وضع خطة متناسقة شاملة ، تحقق أهدافاً معينة في حدود ما تسمح به الإمكانيات والموارد المتاحة ، وعلى قدرة الجهاز الإداري في تنفيذ البرامج السنوية للخطة ، ومتابعة عملية التنفيذ ، وتذليل كل ما ينشأ من صعوبات في القيام بهذه العملية .

وكذلك ما للخطة الشاملة من إطار فلسفي يترجم مضمونها العام ومراعى اتجاهاتها والأسس الفكرية التي يستلهمها المخططون في وضع أية خطة والإطار الفلسفي الأمثل هو الإطار الاشتراكي كما قدمنا ، مقروناً بالنزعة التعالونية

والديمقراطية السليمة : فبالاشتراكية التي تقوم على الكفاية والعدل يضمن المجتمع لكل فرد حداً أدنى من المعيشة وتكافؤ الفرصة ، وبالديمقراطية السليمة تستند السلطة العامة إلى الشعب وتقوم أجهزة الرقابة الشعبية بالرقابة على الأعمال الحكومية في المستويات المختلفة ، أما بالحركة التعاونية فإن المجتمع يضمن انعدام الصراع الطبقي ودوام الاستقرار الاجتماعي تبعاً لذلك ، وهنا لا يقوم المجتمع على القوة المالية ، كما هو الحال في الرأسمالية الغربية ، ولا على القوة العددية كما هو الحال في الاشتراكيات الشرقية ، وإنما على تنظيم العلاقة بين المنتجين والمستهلكين على أساس التوفيق بين مصلحتيهما . وتجدر الإشارة إلى أن هذه العناصر الثلاثة للإطار الفلسفي للخطة الشاملة لا بد أن تكون وحدة فلسفية متكاملة .

## أهداف الخطة والاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بها

إن الهدف الرئيسي من أية خطة اقتصادية واجتماعية شاملة في المجتمع الذي يوجهه إطار فلسفي عام يقوم على الاشتراكية والديمقراطية السليمة والتعاون المستمر هو مضاعفة الدخل في كل فترة زمنية معينة ، ولتسكن مثلاً عشر سنوات أو عشرين سنة ، بحيث يتضمن هذا الهدف الرئيسي تحقيق الأهداف التفصيلية الثلاثة التالية : -

أولاً : زيادة الإنتاج المادى سنوياً بما لا يقل عن المعدل السنوى لنمو السكان وذلك بتدبير الزيادة في المدخرات والاستثمارات اللازمة لذلك ، علماً بأن كل زيادة في السكان بواقع ١ ٪ تتطلب زيادة في الادخار والاستثمار بحوالى ٣ ٪ من الدخل القومى ، ومن ثم إذا كانت الزيادة في السكان بواقع ٣ ٪ سنوياً ، لكانت الزيادة المطلوبة في الادخار والاستثمار لمجرد مقابلة هذه الزيادة في السكان تقرب من ٩ ٪ من الدخل القومى ، وهذه هي الزيادة التى يتطلبها الموقف لمجرد الإبقاء على مستوى المعيشة على حاله .

ثانياً : تخصيص ما يفيض عن هذه النسبة لزيادة الإنتاج من السلع والخدمات مع مراعاة اتجاهات طلب المستهلكين مع كل تغير في الدخل من ناحية ومراعاة احتياجات الخطة من الأفراد العاملين والفنيين والمدرسين لتنفيذ الخطة من ناحية أخرى . إذ يعد هذا التدريب الفنى والمهنى طويلاً المدى نوعاً من « الاستثمار الإنسانى » الذى لاغنى عنه في تنفيذ أية خطة للتنمية .

ثالثاً : ضرورة تحقيق العمالة الكاملة - كما وكيفاً - كما زيادة الإنتاج وكيفاً بزيادة الكفاية الإنتاجية للأفراد العاملين ورفع مستوى أدائهم بمختلف الوحدات الإنتاجية عن طريق التطوير الدائم للقدرات الإنتاجية والفنية والإدارية .

بيد أن وضع الخطة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة - بما تنوّل إليه من مضاعفة الدخل في فترة زمنية معينة بغية رفع مستوى معيشة المواطنين مع (م ٢٣ - الخدمات المالية)

ما يتطلبه تحقيق هذا الهدف الرئيسى من أهداف تفصيلية - لابد أن يكون التعبير  
العملى للاطار الفلسفى العام للمجتمع الاشتراكى الجديد ومقوماته الأساسية بما  
تضمنه من اتجاهات تستهدف :

( ا ) التحرر من الاحتكار الاقتصادى والاستقلال السياسى والاجتماعى .

( ب ) عدالة توزيع الثروة وعدالة توزيع الدخل بالتوسع فى الاشتراكية .  
التملك والتعاون المثر فى الإنتاج بين الدولة والأفراد من جانب وبين أصحاب  
الأعمال والعمال الأجراء من جانب آخر . وإتاحة الفرصة المتكافئة للجميع  
للعمل والمشاركة فى الإنتاج والحصول على الدخل ، وبالتوسع فى الخدمات  
التعليمية والطبية وغيرها وتوزيعها لصالح الطبقات العاملة والمحدودة الدخل .

( ج ) تنمية فرص التملك الفردى والتعاون فى الزراعة والإسكان الشعبى  
والصناعات الصغيرة والصناعات الريفية .

( د ) حل المعادلة الصعبة ذات الشعب الثلاث بزيادة الاستهلاك وزيادة  
الدعائر وزيادة الاستثمار مع كل زيادة فى الدخل خلال سنوات الخطة .

وإذا حددنا الهدف الرئيسى للخطة وما يتفرع عنه من أهداف تفصيلية  
وما يرتبط به من اتجاهات المجتمع الاشتراكى الجديد . فلا مناص من أن  
نمدد المفاهيم التى طألمنا سارت عليها الرأسمالية الفرية فى تحديد بعض  
الوظائف الاقتصادية . وذلك بما يتفق مع مقومات هذا المجتمع الجديد  
وأيدىولوجيته .

( هـ ) الملكية الفردية لعوامل الإنتاج هى وظيفة اجتماعية . ومن ثم  
فإن واجب كل مالك فردى هو أن يسهم بنصيبه فى وضع مستوى الإنتاج  
لا لمصلحته الشخصية لحسب بل للمصلحة القومية أيضا .

( و ) العمل النهنى أو البدوى حق وواجب اجتماعى ، فلا يجوز إعفاء  
القادرين على العمل من أداء هذا الواجب بسبب الملكية الفردية .  
ولا يجوز أن يسمح للمجتمع الجديد بالأبقاء على فئة العاطلين بالوراثة .

( ز ) وظيفة جهاز الثمن فى المجتمع الاشتراكى تستهدف غرضين - غرض

اجتماعى - بالنسبة لبعض السلع على الأقل ، وينطوى على تحديد أثمان السلع بحيث تغطي تكاليف إنتاجها أو تقل في مستواها عن هذه التكاليف بالنسبة لعدد من السلع الضرورية والتقليدية . وغرض اقتصادى - ينطوى على تحديد أثمان بعض السلع عند مستوى يفوق تكاليف الإنتاج لكي تشكل فوائض تمويل التنمية ، وتشمل هذه الفوائض في الأرباح الصافية المحققة في مختلف الوحدات الإنتاجية التي تدخل في القطاع العام ، إذ أن هذه الأرباح هي المصدر الرئيسى للمدخرات في الاقتصاد الاشتراكي . كما يدعو الأمر في المجتمع الاشتراكي إلى إصدار القرارات السياسية لوضع حد أعلى لبعض عوائد التملك أو حد أدنى لعوائد العمل تفادياً لالوان الاستغلال في بيع خدمات الملكية أو شراء خدمات العمل .

(ح) وظيفة الأرباح التي تحققها الوحدات الإنتاجية بالقطاع العام هي التمويل الذاتي لاستثمارات هذه الوحدات على اعتبار أن هذه الاستثمارات الإضافية ستولد دخولا إضافية تفضى بدورها إلى مزيد من الاستهلاك ومزيد من الادخار والاستثمار ، ومن هنا فإن أرباح الشعب في مجموعه تستعظم لحير الشعب في مجموعه .

(ط) وظيفة التجارة الداخلية هي توفير السلع بأثمان تغطي تكاليف إنتاجها أو استيرادها مضافا إليها هامش تجارى في الحدود المسموعة مع ضرورة التخلص من الطاقة الإنتاجية الفائضة في قطاع التجارة وأن يكون النصيب الأكبر منها للقطاع الخاص .

(ى) وظيفة التجارة الخارجية هي تشجيع الصادرات والحد من الواردات مع توفير السلع الضرورية لأغراض الاستهلاك أو الإنتاج - السلع التي لا تتوفر إنتاجها محليا أو السلع التي لا يمكن إنتاجها محليا لسد احتياجات الطلب المحلي وذلك مع ضرورة تحقيق أفضل شروط لمعاملات المبادلة الدولية على أن يكون النصيب الأكبر منها للقطاع العام .

(ك) وظيفة القروض الداخلية هي أن تحصل الدولة على جزء من القوة الشرائية العامة في صورة قروض إنتاجية ، والهدف من وراء ذلك هو تجميع

مدخرات الأفراد - بصورة اختيارية - وتعبئها لأغراض الاستثمار . وهذه التعبئة الاختيارية للمدخرات تشكل التعبئة الإجبارية للمدخرات عن طريق الضرائب وعن طريق المخصص من أرباح الشركات للاستثمار الحكومي .

(ل) وظيفة القروض الخارجية هو تدبير رؤوس الأموال الأجنبية اللازمة لتمويل مشروعات التنمية الاقتصادية طبقاً للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة وهذه هي الصورة الثابتة من تعبئة المدخرات ، إذ أنها تعبئة خارجية للمدخرات تشكل التعبئة الداخلية لها بشقيها - الاختيارية والإجبارية - على أن يكون الاقتراض الخارجي غير مشروط ، وتشمل أعباءه الإضافية إزاء العالم الخارجي فيما تصدره الدولة من سلع وخدمات توفى حصيلتها من النقد الأجنبي بفوائد القروض وسداد رأسمالها .

وإذ تعد الخطة الاقتصادية والاجتماعية العمامة تعبيراً عملياً عن التعبئة الوطنية لكل الطبقات وكل الأنشطة في القطاعين العام والخاص العمل بسرعة مضاعفة وتحقيق التطور على مراحل سنوية مقررمة بأهداف سنوية محددة ، فلا بد أن توضع المشروعات على اختلاف أنواعها بحيث تدفع عجلة التقدم الاقتصادي في حدود الموارد المتاحة للمجتمع الاشتراكي ، ولكي توفى هذه المشروعات بمطالب المجتمع والوصول به إلى غاياته في النطاق المحلي وفي النطاق القومي - فلا بد أن تستهدف الأهداف الاشتراكية التي ترنو إليها الخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة في كل من مجال الزراعة والصناعة والخدمات . وبعبارة أخرى فإننا إذا أردنا أن نترجم الأهداف العامة للخطة إلى أهداف فرعية تفصيلية على أساس من الواقع العملي في كل مجال من هذه المجالات الثلاثة فلا بد من أن تحقق الخطة ما يلي :

١ - في مجال الزراعة : لابد من وضع حد أعلى للملكية الزراعية لينتسئ توزيع الأرض الزائدة عن الحد الأقصى على المعلمين ، ومن ثم تحويل الأجرام إلى ملاك مع اهتمام بمشروعات الري والصرف واستصلاح الأراضي وزيادة إنتاجية الأرض وتنمية الثروة النباتية والحيوانية والسهمية .

٢ - في مجال الصناعة : لابد من أن تكون الصناعات الثقيلة والمتوسطة



والصناعات التعدينية في غالبيتها داخلة في إطار الملكية العامة للشعب، وأن تكون الصناعات الحفيفة بعيدة عن ألوان الاحتكار والاستغلال ، على أن يحتفظ القطاع العام بدوره فيها بما يمكنه من توجيهها لصالح الشعب في مجموعه . ولا بد من تشجيع الصناعات الزراعية والريفية بقية رفع المستوى المعيشي في الريف . ولا بد من رفع مستوى العامل وتأمينه ضد الأحداث الاجتماعية . ولا بد من مشاركة العمال في إدارة الوحدات الإنتاجية التي يعملون فيها ومن خلق الحوافز المادية على زيادة الإنتاج عن طريق مشاركة العمال في الأرباح المحققة .

٣ - وفي مجال الخدمات : لا بد من التوسع في الخدمات التعليمية والصحية ومواجهة احتياجات البلاد من العاملين والفنيين والتوسع في خدمات الإسكان الشعبي والتعاوني . والاهتمام بالأحياء الشعبية في المدن والاهتمام برفع مستوى القرى بتحسين نوع الخدمات المقدمة إليها وانتشارها على أوسع نطاق بحيث يكون الاتجاه بصفة عامة في قطاعات الخدمات منطوياً على خدمة ذوي الدخل المحدود تمثيلاً مع المبادئ الاشتراكية .

## مبررات أسلوب التخطيط في التنمية الاقتصادية

وعند هذه المرحلة من التحليل ، قد تساءل عما يدعو إلى اتخاذ الأسلوب التخطيطي في المجتمع الاشتراكي . هناك في الواقع اعتبارات كثيرة تقضى باتباع هذا الأسلوب ويمكن أن نجملها فيما يلي :

### أولاً : التنمية غير المخططة لا تحقق أفضل النتائج :

لو نظرنا إلى الاقتصاديات النامية بوجه عام لوجدنا أنه لا تتوافر لديها الأجهزة الضخمة الحساسة التي يمكن أن تكفل تلقائياً زيادة الإنتاج ورفع معدلات الاستثمار إلى المستويات التي تحقق الهدف الرئيسي من التنمية ، وهو رفع المستوى المعيشي للوطنين ، ولهذا فن الضروري وجود جهاز تخطيطي يكفل حصر الإمكانيات والتعرف على الاحتياجات المحلية والقومية والتنسيق والتوفيق بين مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية ودفع عجلة التنمية نحو أهدافها المنشودة بأفضل الشروط الوصول إلى أفضل النتائج .

### ثانياً : التنمية غير المخططة قد تقضى على الصنيع الاقتصادي .

ومن الحقائق المسلم بها أن التخطيط لاغنى عنه حتى في الاقتصاديات المتقدمة التي اكتمل فيها جهاز الثمن ، إذ أن فاعلية هذا الجهاز في ظل المنافسة الحرة قد تجرى في أذيالها ترجيع كافة المصالح الخاصة على المصلحة العامة إذا ما تنفقت رءوس الأموال على المشروعات المستهدفة للإنتاج الكاللي الموجه لإشباع رغبات فئة قليلة من ذوي الثراء في المجتمع ، لأن هامش ربحه كبير ، وذلك على حساب إنتاج السلع الضرورية أو إذا أفضت المنافسة الحرة إلى ضياع رءوس الأموال في المشروعات الفاشلة التي لا تصمد لقوى المنافسة في السوق ، وما لنا نذهب بعيداً ، وأماننا الدروس المستفادة من تجارب الرأسمالية الغربية في مثل هذا الصنيع . وحتى لو فرغنا أن جهاز الثمن سيعمل عمله في ظل المنافسة دون أن تنقلب إلى

استغلال ودون ضياع البوارد ودون تغليب الإنتاج الكلى على الإنتاج الضرورى فإن التنمية التلقائية على أيدى المنظمين الأفراد - حتى لو تحققت بالمعدلات المطلوبة - تؤدى فى أغلب الأحيان إلى استمرار تضخم أرباح هؤلاء المنظمين مما يعمل دواما على زيادة سوء توزيع الدخل القومى وسيطرة رأس المال على الحكم ، وهذا مما لا يتفق مع المبادئ الاشتراكية .

**ثالثا : التنمية غير المخططة لا تحقق النمو المتوازن لمؤقتة القومى :**

ولا ريب أن النمو المتوازن لمختلف الأنشطة الاقتصادية هدف مرغوب اجتماعيا ، ويرجع ذلك إلى أن التوازن يضمن التوافق بين معدلات النمو فى جميع الأنشطة فلا يتخلف نشاط عن الآخر ، فيعوق هذا التخلف نمو الأنشطة الأخرى كيف يمكن مثلا أن تحقق التنمية فى قطاع الزراعة وتدخل إليه آخر مستحدثات العلم فى الفن الإنتاجى الآلى مالم تتخلص أولا من الفاضل الزراعى الذى يمثل البطالة المقنعة وذلك عن طريق التوسع المطرد فى التصنيع ؟ وكيف يمكن أن تحقق التنمية فى قطاع الصناعة مالم تضمن تزايد الإنتاج الزراعى بما يكفل إطالة الأعداد المتزايدة من القوى العاملة فى هذا القطاع ؟ وكيف يمكن أن تتقدم على جبهة عريضة فى عملية التنمية الزراعية والصناعية ، مالم تتوافر خدمات المرافق العامة والنقل والمواصلات وغيرها من الصناعات الأساسية ؟

لابد إذن من النمو المتوازن لأن أنشطة الاقتصاد القومى على اختلافها مترابطة متكاملة يشد بعضها أزر البعض الآخر ، هذا فضلا عن أن النمو الصناعى فى حد ذاته يعتبر أحد الأنشطة الهامة فى الاقتصاد التام نمواً متكاملاً متجمعاً - فهو متكامل لأن الصناعات تعتمد على بعضها البعض إلى حد كبير ، إذ أن معظم الصناعات لا تكتمل منتجاتها إلا بشراء ما تنتجه الصناعات الأخرى ، وهو يتجمع لأنه كلما كان عدد الصناعات كبيراً ، أغرى ذلك على قيام صناعات أخرى ، وهنا يمكن المنشأة فى دولة صناعية متقدمة أن تشتري بعض المواد أو بعض أجزاء المنتج النهائى أو بعض الخدمات الأساسية من منشآت أخرى متخصصة تستلجم إنتاجها بأدنى النفقات . وفق كل ذلك فإن الأفراد الذين يعملون فى أية منشأة

صناعية برأى حال تحقيق مطرد الزيادة سيرتفع مستوى إنتاجهم وتزايد دخولهم، ومن ثم يخلقون سوقاً مقسمة لمنتجات المنشآت الأخرى .

وما من سبيل لتحقيق النمو المتوازن لمختلف الأنشطة ، والنمو المتوازن للصناعة بوجه خاص إلا بالتخطيط الاقتصادى الشامل الذى يضمن التوسع « الديناميكى » السوق فى شكل موجات من الإستثمار الجديد فى مشروعات متعددة يتم تنفيذها فى وقت واحد فى كل فترة زمنية فى حدود الموارد المتاحة .

**رابعاً : التنمية غير المخططة تهزف عن بعض مشروعات التنمية الأساسية :**

كما أن الحقائق المشاهدة تدل على أن هناك من المشروعات الهامة للتنمية الاقتصادية ما تمتد فترة إنشائها إلى سنوات طويلة قبل أن تؤتى ثمارها ويفيد منها المجتمع ، وقد يقترن طول فترة الإنشاء أو التنفيذ بحاجة مثل هذه المشروعات إلى رؤوس أموال ضخمة ، قد يعجز المنظّمون الأفراد عن تدبيرها أفراداً أو جماعات . ولو ترك أمر هذه المشروعات للمنظمين الأفراد لما أقدموا عليها . إذ كيف تصور أن يقدم هؤلاء على تنفيذ مشروع كالسد العالى يتطلب مئات الملايين من الجنيهات . أو على تنفيذ مشروعات استصلاح مساحات واسعة من الأراضى يستغرق تنفيذها أعواماً طويلة قبل أن ترمى الأرض من مرحلة الاستصلاح أو الاستزراع إلى مرحلة الزراعة الحدية وما فوق الحدية . بل أن هناك من المشروعات ما لا يقدم عليه المنظّمون الأفراد لأن عنصر المخاطرة فيها جسيم أو لأنها لاتدر عائداً سريعاً أو لأن العائد غير مجزى لهم . مع ما لهذه المشروعات من أهمية بالغة للاقتصاد القومى فصناعة ثقيلة كصناعة الحديد والصلب قد لا يقدم عليها المنظّمون الأفراد لمثل هذه الأنماط ، مع أنها دعامة كثير من الصناعات الأخرى . التخطيط إذن هو الذى يضمن الأنماط الصحيحة للنمو الاقتصادى . وهو الذى يضع وينفذ السياسة الاقتصادية الطويلة المدى . السياسة التى تقرن بين سد الاحتياجات الحاضرة وإطراد النمو فى المستقبل .

**خامساً : التنمية غير المخططة لا تقضى على اختيار مشروعات التنمية .**

وإذ نعلم بأن التنمية غير المخططة لا تقوم على دراسات فنية واقتصادية سليمة فهى بطبيعتها عشوائية إلى حد كبير ، وهى بطبيعتها لا تستهدف إلا الربح

دون نظر إلى المصاحبة القومية ، ونسلم بأن الصناعات تختلف اختلافاً بيناً فيما تستلزمه من قوى محرك ومهارة ورأسمال ومواد خام وغير ذلك من مستلزمات الإنتاج ، فإن كل دولة تتطلع إلى النمو تجد لزوماً عليها أن تختار بكل حذر وعناية من بين مختلف الصناعات ، تلك التي ترى أنها قد تبرز فيها نجاحاً ملحوظاً وتكون لها فيها ميزة نسبية ، فلا غرو ، إذا كان التخطيط يعد بمثابة إجراء وقائي يضمن حسن اختيار نموذج التنمية بتفسير أولويات للشروعات التي تتضمنها الخطة الاقتصادية ، وذلك على ضوء الدراسات الفنية والاقتصادية للشروعات مع أخذ الموارد والإمكانات والاحتياجات المحلية والقومية في الاعتبار بما يضمن تحقيق هدف الخطة من مضاعفة الدخل ورفع المستوى المعيشي . وتبدو أهمية تقرير الأولويات لو أننا تذكرنا جوهر المشكلة الاقتصادية في أي مجتمع وهو ندرة الموارد المتاحة . إذا تذكرنا أن الندرة هي طابع الحياة الاقتصادية وأن موارد المجتمع محدودة فإن تخصيص بعض هذه الموارد لبعض مشروعات التنمية لا بد أن يكون على حساب التخلي عن مشروعات أخرى . فلو وجهنا بعض الموارد للزيادة في الاستثمار المادي فقد يكون ذلك مدعاة للتناقص من الاستثمار الإنساني . ولو وجهنا بعض الموارد للزيادة في الاستثمار الزراعي فقد يكون ذلك مفضياً إلى التناقص من الاستثمار الصناعي ولو وجهنا بعض الموارد الإضافية لمشروعات الإسكان فلربما أدى ذلك إلى النقص في الاستثمار في بعض خدمات المرافق .. الخ.

ويسترشد المخططون في تقرير الأولويات بعامل الطلب والنفقة . فهناك مجموعة كبيرة من الصناعات التي ينطبق عليها عامل الطلب كدليل مؤقت ، وهي مجموعة الصناعات الحمية بطبيعتها ، أي التي لا تدخل منتجاتها عادة في مسالك التجارة الخارجية ، ومن الأمثلة على ذلك تعبيد الطرق وبناء المنازل وتوليد الكهرباء وصناعات التصدير على شريطة ألا ترتفع نفقاتها نتيجة للتوسع في الإنتاج ، وأن تبقى ظروف الطلب العالمي عليها دون تغيير ، غير أن عامل الطلب لا يكفي وحده للأخذ به كدليل حاسم في توجيه التنمية . في صدد المنتجات غير المتخصصة ، أي التي لا تنتجها الدولة أو التي تستوردها كلياً أو جزئياً ، ولهذا فلا بد أن يؤخذ عامل النفقة في الحسبان . وهنا قد تكون نظرة الدولة إلى عامل النفقة نظرة طويلة المدى ، بمعنى أنها تشجع نمو الصناعات التي قد لا يتحسب

وضعها التنافسي مباشرة من ناحية العرض ، وخاصة في الأسواق المحلية . أى الصناعات التي لا تكون لها ميزة نسبية إلا في المستقبل القريب أو البعيد . وعلى هذا يمكن وضع الحطة الاقتصادية . لا على هدى النفقات الفعلية في الوقت الحاضر . بل على هدى النفقات المتوقعة في المستقبل . إذ كلما طرد نمو الصناعة على مدار الزمن . تحسنت جودة المنتج النهائي وتناقصت نفقات الإنتاج بفضل تحسن أساليب الفن الاتاجى وارتفاع مستوى إنتاجية الأيدي العاملة بالتدريب الفنى والمهني . وهذا هو المنطق الذى استند إليه بعض كتاب القرن التاسع عشر . افترض الحماية على الصناعات الناشئة .

وعلى أية حال فإن المخططين يسترشدون ببعض المبادئ العامة التي تحكم الانتاجات الاحتمالية للتنمية في الدول النامية المكتظة بالسكان - إن الوفرة النسبية للأيدي العاملة غير الماهرة تجعلها أرخص عوامل الانتاج نسبيا . ومن ثم فالتنمية لابد من أن تبدأ في الصناعات الخفيفة التي تتمتع جزءا كبيرا من الأيدي العاملة . كما تبدأ أيضا في الصناعات التي قد يستعاض فيها بالآلات عن مقتضيات المهارة في عمليات الصنع . وعلى ذلك يمكن استخدام المزيد من المعدات الرأسمالية كما هو الحال في صناعة الغزل والنسيج .

والتابع الملحوظ في تاريخ التنمية الاقتصادية لمعظم الدول المتقدمة ، هو البدء بالتموض بصناعات السلع الاستهلاكية التي تدخل ضمن الصناعات والخفيفة . كثيفة العمل ، أما صناعات السلع الرأسمالية وبعض صناعات السلع الاستهلاكية التي تدخل ضمن الصناعات الثقيلة كثيفة رأس المال فإنها تتوسع عادة في المراحل التالية للتنمية ، هذا باستثناء بعض الصناعات الثقيلة الأخرى كالتعدين والبناء والمرافق العامة - التي تبدأ بها خطة التنمية الاقتصادية لاعتبارات شتى . ولكن على الرغم من أن هذا التابع المنطق للصناعات قد شوهد في كثير من الدول خلال مرحلة التصنيع ، فقد لا نجد ضخامة رأس المال ومقتضيات المهارة من التوسع في الصناعات الثقيلة في المراحل الأولى للتنمية ، إذا توافرت بعض الظروف الملائمة وقد تتمتع هذه الصناعات بميزات نسبية في النفقة ، بسبب قربها من مصادر غنية بالمواد الخام ، أو لأنها تجد منذ البداية شوقا رائجا في الزراعة أو التعدين ، كذلك فقد تحظى الدولة أنها قد لا تتمكن مستقبلا من الحصول على مورد ثابت منظم من

السلع الرأسمالية التي تحتاج إليها هذه الصناعات ، ولهذا لا تجد مناصاً من البدء بها في برامج التصنيع .

#### سادساً : التنمية غير المخططة لا تضمن معدلات النمو المطلوبة :

وإلى جانب الاعتبارات المتقدمة فإن زيادة السكان بمعدل سريع في كثير من الدول النامية يتطلب الإسراع بجدلة التنمية ليتسنى زيادة الدخل القوي بنسبة أكبر من الزيادة في السكان ، وهذا ما لا تضمن تحقيقه التنمية غير المخططة ، ومن هنا يترأى جانب آخر من الجوانب الهامة للأسلوب التخطيطي في التنمية إذ هو الذي يضمن بطبيعة الحال الإسراع بمعدل نمو الاقتصاد القوي . هذا فضلاً عن أن الاقتصاديات المخططة أقل تعرضاً الآثار التضخمية والانكماشية للدورات الاقتصادية :

#### سابعاً : التنمية غير المخططة لا تحقق العدالة الاجتماعية :

ولعل من أبرز سمات الدولة التي تبدأ أولى مراحل نموها انخفاض مستوى الدخل القوي ومستوى دخل الفرد في المتوسط ، فضلاً عن التفاوت الكبير في توزيع الدخل والثروات في المجتمع . إذ تحصل قلة من الأفراد على جل عوائد عوامل الإنتاج ، سواء كانت عوائد العمل ( الأجر ) أو عوائد التملك ( الأرباح والفوائد والإيجارات ) بينما لا يحصل السواد الأعظم من السكان إلا على النذر اليسير من هذه العوائد . ولا شك أنه لو ترك أمر التنمية الاقتصادية دون تخطيط ، فإن هذا التفاوت في الدخل والثروات سيتزايد على مر الزمن ، لأن التنمية دون تخطيط لابد أن تفضي إلى تراكم الثروات الخاصة الكبيرة .

ولا ينسحب مفهوم العدالة الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي إلى تقليل التفاوت الكبير في توزيع الدخل والثروات لحسب ، بل أيضاً إلى توفير العمل المشمر لكل مواطن ، غير أن ذلك يتطلب توفير إمكانيات التوظيف الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة ، سواء بالمضي في التصنيع أو بتوسيع رقعة الأرض الزراعية بالاستصلاح ووسائل الري والصرف ، وترى مشروعات التوسع الصناعي إلى زيادة الإنتاج باستغلال الطاقات المعطلة وخلق الطاقات الجديدة في مختلف القطاعات السلمية وقطاعات الخدمات . ولابد أن تقتطم هذه المشروعات جميعاً في خطة اقتصادية واجتماعية شاملة .

## الأساليب الفنية في عملية التخطيط الاقتصادي

ولا يجب أن يغرب عن البال أن أساليب التخطيط الاقتصادي ليست إلا نتيجة تجربة عملية تتقدم تبعا لتقدم التخطيط نفسه ، إذ أننا بمرور الزمن نكون قد اكتسبنا خبرات فنية جديدة من ناحية . ويكون الاقتصاد القومي قد نما وتكشف عن أنواع جديدة من المشكلات تتطلب مواجهتها من ناحية أخرى . ومن ثم فإن الحديث عن أساليب التخطيط الاقتصادي لا يعني أنها أساليب تصلح لكل زمان ومكان وبطرق لا تتغير ، بل إن كل ما يمكن أن يقال عنها أنها خبرة تاريخية .

### الأهداف المادية للتخطيط

وإذا كان التخطيط بوجه عام هو تجربة عملية وخبرة تاريخية ، فلا بد أن تكون له أهداف كما قد سنا ، غير أنه يمكن أن نجعل هذه الأهداف في عبارة واحدة هي التنمية الاقتصادية ، فهذه التنمية هي الغاية والتخطيط هو الوسيلة أو أداة تحقيق هذه الغاية ، فلكي نضع خطة لابد أن نحدد أهدافنا منها : كم طنا من الحديد وكم مترا من الأقمشة القطنية وكم أردبا من الحبوب وكم رأسا من الماشية وكم سيارة ؟ وبعد أن نجد أهدافنا في القطاعات السلعية ننقل إلى تحديد أهدافنا في قطاعات الخدمات : كم مستشفى وكم سريرا وكم تليبدأ يخرج في كل مرحلة من مراحل التعليم العام والفنى وكم طالبا يتخرج من المعاهد العليا وكم طالبا يتخرج من الجامعات كل سنة ؟ وهكذا نحدد الخطة عدداً من الأهداف المادية ، وهذه الأهداف توضع بحيث يمكن استخدام كل الموارد الإنتاجية المعطلة ، وزيادة الطاقة الإنتاجية مستقبلا .

### تعبئة الموارد المادية والمالية

ولكي يمكن تحقيق هذه الأهداف لابد من تعبئة كل الموارد الحقيقية المتاحة في الاقتصاد القوى ، وهذه الموارد الحقيقية على نوعين : موارد مادية كاللوازم



الطبيعية ووسائل الإنتاج وموارد مضمونة كقوة العمل ، وتعمل كلها معاً على دفع الاقتصاد القومى لتحقيق أهدافه . وهذا مايسمى فى أسلوب التخطيط بتخصيص الموارد الحقيقية ، وإن كانت هذه تتخذ صورة قيم نقدية حتى يمكن مقارنتها بعضها ببعض . غير أن العمليات الاقتصادية تثير حركة فى الموارد المالية ، فنحن فى الإنتاج نولد دخولا نقدياً كأجور ومرتبات تستخدم بدورها فى شراء السلع الاستهلاكية . ومن ثم يكون للتخطيط جانباً من جوانب التخصص : التخصص الحقيقى مادياً كان أو معنوياً ، والتخصص المالى ، وعلى المخطط أن ينسق بينهما بأ كبر قدر ممكن من الدقة والأحكام والأموال فى تخصيصها لتحقيق أهداف الخطة هى أداة حساب فضلا عن أنها أداة تنفيذ تخصيصات حقيقية معينة . وهنا يظهر للعيان ، الفارق الجوهرى بين الاقتصاد الاشتراكى المخطط وبين الاقتصاد الرأسمالى الحر . فلا يسع للمال فى الاقتصاد الأول بأن يسيطر على الموقف . أما فى الاقتصاد الثانى فالعمليات المالية لما منفلطها الذى تسيطر به على الاقتصاد القومى ، فتحدث فيه بعض الظواهر كالركساد والبطالة وهبوط الأسعار أو التضخم وارتفاع الأسعار .

### مراعاة الفسبين الأهداف

وفى وضع أهداف الخطة يجب مراعاة النسب فيما بينها . وهنا تجدر الإشارة إلى أنه ليست هناك نسبة ملزمة فى كل حالة . بل إن مرد الأمر فى وضعها إلى العلاقات المنطقية . فنحن حين نضع فى أهدافنا إنتاج مقدار معين من البترول . لابد أن نضع أهدافا أخرى منها استخدام البترول مثلا فى إنتاج خدمة النقل بالسكك الحديدية . وفى الاستهلاك المنزلى للوقود وفى التصدير . بحيث إذا جعنا استخدامات البترول التى استهدفناها يكون المجموع مساوياً لما أنتاجناه من البترول وإلا كنا عاجزين عن تحقيق أهدافنا إذا لم نتج البترول اللازم أو أن أهدافنا التى رسمناها هزيلة لا تحتاج إلى كل ما أنتاجناه منه .

وفى وضع هذه النسب يجب التمييز بين جانبين لمشكلة النسب بين الأهداف:

الأول : وضع نسب نمو مختلف القطاعات الرئيسية من الاقتصاد القومى كالصناعة والزراعة .

والثاني : تمديد العلاقة بين إنتاج وإنتاج . كالعلاقة بين إنتاج الصلب وإنتاج الفحم .

وهذه هي مشكلة تخصيص الموارد على الاستهلاكات البديلة ، وهي مشكلة تدور حول الفكرة المنطوية على أن الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد القوي تزداد بزيادة موجات الاستثمار الرأسمالي أي باستخدام جزء من الدخل القوي للاستثمار بدلاً من الإنفاق على الاستهلاك ، وعلى ذلك فالمشكلة الرئيسية إذن هي تقسيم الدخل القوي بين الاستهلاك والاستثمار ، وتقسيم الاستثمار بين صناعات السلع الإنتاجية وبين صناعات السلع الاستهلاكية . وهذا التقسيم يتوقف على السرعة التي يراد بها تنمية الاقتصاد القوي مع مراعاة الظروف السياسية والاقتصادية ، إذ كلما زاد الاستثمار في السلع الإنتاجية ، زادت سرعة نمو الاقتصاد القوي . ومن الجلي أنه يجب في فترة التصنيع الاهتمام بزيادة إنتاج السلع الإنتاجية وذلك لخلق الطاقة الإنتاجية في الصناعة ، ومن الجلي أيضاً أن زيادة الإنتاج تتطلب زيادة الكفاية الإنتاجية وهذه الكفاية تتطلب بدورها تزويد العمال بقدر كبير من أدوات الإنتاج ، غير أنه لا بد أن يراعى عدم المغالاة في إنتاج هذا النوع من السلع إلى الحد الذي يحرم الشعب خلال أجياله الحاضرة من رفع مستواه المعيشي ، وقد ورد في الميثاق :

« إن حرمان جماهير شعبنا طال مداه وتمتعها بتجنيدها كاملاً أبناء الصناعات الثقيلة وإغفال مطالبها الاستهلاكية يقناني مع حقها الثابت في تعويض حرمانها الطويل من غير مبرر حقيقي ، إمكانيات الوفاء بتطلعاتها المتسعة » . كما ورد في الميثاق كذلك .

« فإن الاهتمام الكبير يجب أن يسل إلى الصناعات الاستهلاكية ، إن هذه الصناعات فضلاً عما تفتحها من أبواب كثيرة للعمل تسد جزءاً هاماً في مطالب الاستهلاك وتوفر مصادر قيمة من النقد الأجنبي ، ثم هي تنتج في الوقت الحاضر فرصة للتوسع في التصدير إلى أسواق قريبة منّا لم نصل فيها بعد إلى مركز المنافسة في الصناعات الثقيلة على المستوى العالمي » .

### مشكلة النسبي بين استخدام السلع وإنتاجها في مختلف الصناعات :

والتنسيق المفضل بين استخدام وإنتاج مختلف الصناعات من السلع وهو ما يطلق عليه اسم المدخلات والمخرجات في مختلف الصناعات ، إنما يتطلب وضع ما يسمى بالموازن السلعية . وتنطوي على وضع موازين إنتاج واستخدام مختلف السلع الأساسية ومجموعات السلع الأخرى في الاقتصاد القومى . وذلك لأغراض الرقابة على تماسك وتوازن خطة الاقتصاد القومى . بيد أنه يلاحظ فى وضع هذه الموازين صعوبة إيجاد العلاقة بين مئآت السلع . ولتغلب على هذه الصعوبة لابد أن نبدأ بالوضع القائم للعلاقات الحقيقية بين مختلف السلع ونرى ما يجب تغييره منه . وبعبارة أخرى فلنضع خطة السنة التالية مثلاً نعتبر أساساً ما تحقق من الخطة هذا العام . أى أننا نبدأ بأساس تاريخى للعلاقات القائمة ثم نغير ما يتطلبه التغير تبعاً للأهداف . فالمشكلة إذن ليست مشكلة إعداد خطة من لا شئ . بل مشكلة إجراء التغير اللازم . وحتى يمكن حل المشكلة فى يسر وملاءمة فإننا نقتح ما يسمى بطريقة الميزانية أى نضع أولاً علاقات إقتصادية دقيقة بين القطاعات الرئيسية من الاقتصاد القومى . وبين فروع قطاعات الإنتاج : الصناعة والزراعة والبناء وهكذا . وهذه العلاقات تعتبر موازين بين القطاعات . ثم نقسم هذه العلاقات إلى أقسام تفصيلية كما يحدث تماماً عند وضع الميزانية العامة للدولة .

## العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة

وعندما يصدر القرار السياسى بوضع خطة عامة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية تنفذ على مدار فترة زمنية طويلة نسبيا تتراوح عادة بين خمس وسبع سنين ، وتتضمن برامج ومشروعات وأعمال يتم تنفيذها فى مدة الخطة ، ويقوم الوزراء المختصون بدراسة المشروعات فى القطاعات التى تدخل فى اختصاصهم ، ثم يقدمون إلى جهاز التخطيط المركزى ببرامجهم المقترحة للسنوات الخمس .

وأيضاً أحكام التتابع الزمنى يمكن البدء برسم خطة طويلة الأجل بتقديرات إجمالية ، وفى نطاق هذا الإطار العريض يتم إعداد خطة أكثر تفصيلاً للسنوات الخمس المقبلة ، تعد منها خطة السنة الأولى بدرجة أكبر من التفصيل ، وتعد من هذه الأخيرة ميزانية الدولة عن نفس السنة . وهكذا يتحقق التعاون الوثيق بين جهاز التخطيط المركزى وبين الوزارات والمؤسسات بفضل الرغبة فى تحقيق أهداف التنمية ، وإعداد الخطة الشاملة لتحقيق هذه الأهداف على أتم وجه .

وعادة ما يختص جهاز التخطيط المركزى بالتجميع والتحليل التخطيطى ، أما الوزارات فتختص بالنواحي الفنية والاقتصادية الخاصة بمشروعاتها ، كتقدير الإنتاج فى كل مشروع ومستلزماته والقيمة المضافة والاستثمار وحجم العمالة . وهذه البيانات تقدمها الوزارات المعنية ، وهى تعهد بتنفيذها والعمل على تحقيقها عند إقرار الخطة .

وتكون أهداف الخطة الاقتصادية العامة أساساً لإعداد مشروع الميزانية العامة للدولة والميزانيات المستقلة ، وتعد هذه على ضوء التقديرات الواردة فى مشروع الخطة السنوية . كما أنه لايجوز الارتباط بأية مشروعات أو أعمال خاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية أو تمويلها أو تنفيذها بما يخالف الإطار العام للخطة .

وجدير بالذكر أن أهداف هذه الخطة تحدد على أساس الزيادة فى عناصرها المختلفة — كالإنتاج المحلى والدخل ( القيمة المضافة ) والاستهلاك والادخار والاستثمار والعمالة والأجور وعوائد حقوق التملك بالنسبة لسنة معينة تتخذ

كسنة الأساس . والإنتاج هو العنصر الرئيسى فى الخطة ، إذ يعد القاعدة الأساسية التى تستمد منها الخطة عناصر حياتها ويتكون هذا العنصر من صنع وخدمات . أما الدخل (القيمة المضافة) كمصدر آخر من عناصر الخطة فهو ما يفيض للمجتمع من الإنتاج بعد استئزال مستلزماته التى يستخدمها المجتمع فى سبيل الحصول عليه . وأما الاستهلاك كمصدر ثالث فهو ذلك الجزء من الدخل الذى ينفقه المجتمع على أغراض الاستهلاك . ومن الأهمية بمكان معرفة تطور هذا الاستهلاك أثناء الخطة ونمط الاستهلاك الذى يسهم فى تحقيق الهدف . وأخيراً فإن الادخار هو ما يفيض من الدخل بعد الإتفاق على الاستهلاك ، وأن الاستئزال هو استخدام المدخرات فى مشروعات التنمية ، كما أن العمالة تحتل مكاناً بارزاً فى أهداف الخطة ، ولا يمتينا بالعمال هنا عدد المشتغلين بحسب ، بل حجم الأجور وإنتاجية العامل ووسائل رفعا تحقيقاً للتنمية . أما عوائد التملك فهى الإيجارات والأرباح والفوائد ، وهى تدخل أيضاً ضمن عناصر الخطة .

وعلى ضوء ما تقدم يراعى عند إعداد الخطة الحسية العامة أو الخطط السنوية تقدير ما يلى :

— الإنتاج القوى فى القطاعات المختلفة ومستلزماته وأنواع السلم والخدمات المنتجة وتكاليف الإنتاج واستخدامه فى الداخل وفى الخارج ، وأهداف الخطة فى هذه النواحي .

— الأجور والأرباح المختلفة الأفراد والهيئات بسبب الإنتاج والمدخرات التى تنشأ من الدخول فى القطاعات المختلفة ووسائل توجيهها نحو الاستثمار ومصادر التمويل والاستئزال الأخرى والأهداف العامة للادخار والاستئزال والدخل .

— العمالة فى المجتمع وتهيئة فرص العمل والتدريب الفنى والمهنى وتزايد إنتاجية العامل .

— مستوى الاستهلاك وتوافر السلع والخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشة أفضل لأفراد الشعب وخاصة الطبقات محدودة الدخل .

( م ٢٤ - الخدمات العامة )

— مشروعات الاستثمار والتنمية في القطاعات المختلفة ونفقاتها والعائد المنتظر منها وإجراءات تنفيذها وتشغيلها .

— دور القطاع العام ممثلاً في الإدارة الحكومية وقطاع الأعمال الحكومي واستثمارات القطاع العام والسياسة المالية والاقتصادية والميزانية العامة للدولة .

ويمكن تقسيم إطار الخطة العامة بطرق مختلفة ، إلا أن جهازنا المركزي التخطيط قد اتفق على تقسيم إطار الخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة إلى عشرة أقسام :

القسم الأول خاص بالاستثمارات ، والثاني بالإنتاج ومستلزماته والقيمة المضافة والثالث بالموازين السلبية التي تبين الموارد السلبية المتاحة من الإنتاج المحلي والواردات السلبية والخامس بالاستهلاك النهائي السلمي ، والسادس بتوزيع القيمة المضافة بين الأجور والمرتبات وحقوق التملك ، والسابع بعدد المشتغلين وأجورهم والثامن بالموقف المالي للقطاع الحكومي والبيانات الخاصة بالخدمات الحكومية ، والتاسع بالأعمال الحكومية ، والعاشر بالدخل القومي واستخداماته والتحويل ومصادره .

وتجدر ملاحظة أن الخطة المثلى هي تلك التي يتوزع نتائجها ومنافعها على أوسع نطاق في داخل حدود الدولة ، مع مراعاة حالة كل محافظة أو منطقة محلية من حيث ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية . وقد تخرج الخطة عن هذه القاعدة لخضوعها لقاعدة أخرى أقوى وأزعم من وجهة النظر الاقتصادية أو الاستراتيجية ، كأن يكون قيام المشروع خاضعاً لظروف المادة الخام أو لعوامل النقل والمواصلات أو لضرورات قومية أخرى . وعادة ما يلحق بإطار الخطة سجلان: سجل عن مشروعات الخطة موزعة توزيعاً جغرافياً يساعد على تنفيذ الخطة ، وفي الإعداد للتخطيط المقبلة . وفي نشر الوعي التخطيطي بين المواطنين ليتعرفوا على أهمية الخطة ويعرف كل منهم نصيبه منها ، أما السجل الآخر فهو عن مشروعات كل قطاع على حدة تمكيناً للمواطنين من استيعاب الخطة على المستوى القطاعي .

## الخططة التفصيلية ومتابعة التنفيذ

وتفصل الخططة العامة إلى خطط تفصيلية عادة ما تكون سنوية ، وكل خطة تفصيلية تتضمن بياناً بموارد القطاعين العام والخاص وطرق استخدامها ووسائل التنفيذ وما تتطلبه من برامج ومشروعات لازمة لتوجيه سير النشاط العام في الدولة نحو تحقيق الأهداف المرسومة لهذا البرنامج في الزمن المحدد .

وتوضع الخططة السنوية على أساس تقدير ماتم من أهداف في السنة السابقة وما يجب أن يتم من أعمال وأهداف خلال السنة حتى يمكن الوصول بالاجتماع إلى ما يراد له من تطور في نهاية السنة الأخيرة من الخططة . وعلى أساس ما تقرره الوزارات والمؤسسات المختلفة وأجهزة الدولة المختلفة من مشروعات وبرامج للتنفيذ خلال السنة ، وعلى أساس تطوير أجهزة التنفيذ وتلافى أسباب النقص والفقر والضياع التي لم تعمل تلك الأجهزة على تلافياها في السنوات السابقة ، وعلى أساس ما قدر أن يتاح من الموارد المالية التي تصورها الميزانية العامة للدولة ومقابلها من الموارد العينية والبشرية سواء من المصادر المحلية أو الخارجية .

وتوجد عادة في كل وزارة أو مؤسسة عامة لجنة أو مكتب للتخطيط والمتابعة على أن يحضر اجتماعات اللجنة أو المكتب مندوب عن الجهاز المركزي للتخطيط وتولى لجنة التخطيط أو مكتب التخطيط مهمة إعداد مشروع الخططة العامة أو الخطط السنوية ، وتقارير المتابعة والدراسات اللازمة لذلك فيما يتعلق باختصاص الوزارة أو المؤسسة العامة . كما توجد عادة مكاتب للتخطيط والاتصال مشكلة بالوزارات والمؤسسات . وتعد أجهزة فنية تعاون لجان التخطيط والمتابعة . ولا بد من قيام تعاون وثيق بين أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات المختصة وبين جهاز التخطيط المركزي . إذ أن مهمة أجهزة التنفيذ هي دراسة المشروعات والبرامج والأعمال المقدمة دراسة فنية موضوعية ، أما مهمة جهاز التخطيط المركزي فهي تجميع هذه المشروعات وتحليلها تحليلًا تحليليًا توازنياً إلى جانب تحديد أولويات الاستثمار .

ولا تقتصر مهمة أجهزة التنفيذ على مجرد دراسة المشروعات والبرامج والأعمال توطئة لإعداد مقترحاتها عن إطار الخطة الخمسية العامة أو الخطط السنوية التفصيلية في ضوء هذه الدراسة ، وتقديمها إلى جهاز التخطيط المركزي الذي يقوم من جانبه بالتحليل التخطيطي لهذه المقترحات ووضع الإطار النهائي للخطة بل تمتد مهمتها كذلك - بعد التصديق على الإطار النهائي - إلى تقديم تقارير دورية ، في كل فترة زمنية معينة ، إلى جهاز التخطيط المركزي متضمناً سير العمل في تنفيذ الخطة ومدى التقدم في تحقيق الأهداف بالنسبة إلى مسؤولية كل جهاز عن التنفيذ وبالنسبة إلى نشاط القطاع الخاص الذي يرتبط باختصاصاتها كما تقدم أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات تقارير سنوية تضمن تقريراً عما يكون قد تم تحقيقه من أهداف خطة السنة المنتهية في نواحي الإنتاج والدخل والعالة والصادرات والواردات ومصادر التمويل بما في ذلك التسهيلات الائتمانية المتاحة والمستخدمه . ولذلك فإن أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات تتولى المهام التخطيطية الآتية :

- ( أ ) دراسة المشروعات والبرامج والأعمال دراسة فنية موضوعية .
- ( ب ) تقديم المقترحات عن المشروعات التي يتضمنها إطار الخطة الخمسية العامة والخطط السنوية التفصيلية .
- ( ج ) تنفيذ ما يتضمنه إطار الخطة من مشروعات وبرامج وأعمال بعد أن يضع جهاز التخطيط المركزي الإطار النهائي للخطة ويصدق عليه رئيس الدولة .
- ( د ) متابعة تنفيذ مشروعات الخطة والتغلب على الصعوبات التي قد تعترض التنفيذ .

أما جهاز التخطيط المركزي فيتولى المهام الآتية :

- ( أ ) إجراء التحليل التخطيطي للمشروعات التي تقترح أجهزة التنفيذ أن تتضمنها الخطة الخمسية .
- ( ب ) وضع الإطار النهائي للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة على ضوء هذا التحليل .
- ( ج ) وضع إطار الخطة التفصيلية القصيرة الأجل .
- ( د ) تجميع تقارير المتابعة الدورية كل فترة زمنية معينة من الوزارات



والمؤسسات العامة ووضع التقارير النهائية الدورية للتابعة التعرف على سير العمل في تنفيذ الخطة ومدى التقدم في تحقيق الأهداف .

وفي بعض الدول يتقدم الجهاز المركزي للتخطيط إلى رئيس الدولة بعد انتهاء السنة المالية بتقرير أولي عن متابعة تنفيذ الخطة خلال السنة المنقضية ومدى النجاح الذي تحقق في تنفيذها ، ثم بتقرير نهائي عن متابعة تنفيذ الخطة خلال بضعة شهور من انتهاء السنة المالية .

وهكذا نجد أن مختلف أجهزة الدولة تشارك في الخطة ، سواء بالنسبة لمرحلة الإعداد أو بالنسبة لمرحلة التنفيذ أما عن مرحلة الإعداد فهي عملية مشاركة من أسفل إلى أعلى ، إذ أنها تبدأ على مستوى الوحدات الإنتاجية التي تتقدم بمقترحاتها عن الخطة إلى المؤسسة التي تتبعها . ثم على مستوى المؤسسات العامة التي تقدم بدورها بمقترحاتها إلى الوزارة التي تتبعها ، ثم على مستوى الوزارات التي تجمع مقترحات مؤسساتها العامة عن الخطة وتقدمها إلى جهاز التخطيط المركزي ، وعند هذا المستوى توضع الخطة في إطارها النهائي . وتبدأ مرحلة التنفيذ . وهذه هي أيضاً عملية مشاركة ، وإنما في الاتجاه العكسي أي من أعلى إلى أسفل . إذ تبدأ العملية على مستوى جهاز التخطيط المركزي . ثم على مستوى الوزارات التي تتلقى من جهاز التخطيط المركزي نصيبها من مشروعات الخطة ، ثم على مستوى الوحدات الإنتاجية التي تتلقى من المؤسسة العامة المختصة نصيبها من مشروعات الخطة . وعلى ذلك فإن عملية التخطيط السليم تبدأ من القاعدة إلى القمة ، وتنتهي من القمة إلى القاعدة .

وجدير بالذكر أن مثل هذه المشاركة الإيجابية - على مختلف المستويات في إعداد الخطة وتنفيذها أمر ضروري لتضافر جهود العاملين في أجهزة الدولة على المستوى بالخط ، في عزم وتصميم ، نحو أهدافها المرجوة ، ذلك أن حق هؤلاء في المشاركة في الإعداد يقابله الالتزام بالتنفيذ وتحمل المستويات كاملة عن تحقيق الأهداف .

وجدير بالذكر أيضاً أنه من الضروري لنجاح أسلوب التخطيط في التنمية الاقتصادية أن تتابع الخطط في سلسلة متصلة الحلقات حتى يمكن ضمان الاستقرار في عملية التطوير الاقتصادي والاجتماعي بإطراد ودون توقف ، بحيث يكون معدل النمو الاقتصادي أكبر دائماً من معدل نمو السكان .

## أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ

ويقرر احتلال الحطة عادة بقرار متابعة تنفيذها ، وتولى مهمة المتابعة أجهزة التنفيذ بالوزارات كما قبلنا ، بإشراف الوزراء ، كل في حدود اختصاص وزارته وما تشرف عليه من مؤسسات عامة وما يقابل نشاطها من أعمال في القطاع الخاص . ومن الجلي أن أجهزة التنفيذ بالوزارات هي أقدر الأجهزة الحكومية على متابعة التنفيذ لأن الوزارات والمؤسسات التابعة لها هي صاحبة المشروعات المتضمنة في الحطة الخمسية ، وأن تحقيق أهداف هذه الحطة يتوقف على نتائج الخطط السنوية المتتابعة .

وفي ضوء ما تقدم يمكن أن تعرف على الغرض من المتابعة ، وهو معرفة مدى ما تحققه الدولة في مختلف نواحي النشاط الاقتصادي والاجتماعي بالنسبة لما تستهدف الدولة تحقيقه في الحطة الشاملة في فترة زمنية معينة . غير أن هذا الغرض الرئيسي من المتابعة يتضمن غرضاً آخر ، هو معرفة العقبات التي حالت دون التنفيذ كما كان مستهدفاً في الحطة الشاملة ، حتى ينشأ التخلب عليها عند مواجهتها أو التغلب بها مقدماً لكي يسير التنفيذ تبعاً لما رسمته الحطة .

ويمكننا أن نتصور بعض الصعوبات التي تحول دون تنفيذ الحطة على النهج المرسوم ، من ذلك مثلاً : ارتفاع تكاليف بعض المشروعات عن المقرر لها في الحطة نتيجة ارتفاع أسعار بعض مستلزمات الإنتاج ، أو عدم توافر النقد الأجنبي اللازم لتنفيذها ، أو تأخر قطع الاعتمادات في الخارج ، أو قصص الاعتمادات والحصر النقدية المخصصة للتنفيذ عما هو مطلوب فعلاً ، أو تأخر اعتمادات الميزانية النقدية ، أو تعذر التمويل عن طريق القروض بالنسبة للمؤسسات التي ليس لها طابع اقتصادي أو نقص في عدد المهندسين والفنيين والمذاكرين وعدم توافر بعض فئات الأيدي العاملة أحياناً أو تعقد الروتين وطول إجراءات التنفيذ وفقاً للأسلوب «المصلحي» في إدارة المشروعات . أو حظر استيراد بعض المهتمات اللازمة وقلة الموجود من بعض المواد ، أو عدم توافر قطع الغيار اللازمة للتشغيل ، أو عدم بقاء بعض الجهات بالترابها للهيئات صاحبة المشروعات أو عدم تعاونها معها في التنفيذ ، أو ظهور بعض عوامل جديدة غير متوقعة تعوق التنفيذ .

## إطار الخطة الخمسية الأولى

وانتقل الآن من مجال الدراسة النظرية للعملية التخطيطية إلى واقعنا العملي، لقد اتخذ نظامنا الاقتصادي طابعه الاشتراكي بعد صدور قرارات يوليو ١٩٦١ واتساع نطاق القطاع العام الذي أصبح قادراً على قيادة التقدم في جميع المجالات وتحمل المسؤولية الرئيسية في خطة التنمية ومشاركة القطاع الخاص في عملية التنمية، ولأن هذا الحل الاشتراكي هو المخرج الوحيد إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وهو طريق الديمقراطية بكل أشكالها السياسية والاجتماعية.

غير أن مجتمعنا الجديد قد اختار أسلوباً في التنمية الشاملة قوامه التخطيط ذلك أن التخطيط الاشتراكي، كما يذكر الميثاق، هو الطريقة الوحيدة التي تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية، المادية والطبيعية والبشرية، بطريقة علمية وعملية وإنسانية لكي نحقق الخير لمجوع الشعب ونوفر لهم حياة الرفاية.

فلاغرو أن القرار الجمهوري رقم ٢٣٢ / ١٩٦٠ كان قد صدر بتنظيم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة مرسومة، تراعى فيها العدالة الاجتماعية، وتهدف إلى تنمية الإنتاج ورفع مستوى المعيشة، ووضع خطة عامة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية والنهوض الاجتماعي في ج.ع.م. تنفذ على مراحل، كل منها خمس سنوات، وتقسم خطة السنوات الخمس إلى خطط سنوية، على أن تكون الخطة في صورتها النهائية متضمنة برامج ومشاريع وأعمالاً يتم تنفيذها في مدة الخطة. إلى جانب أن تكون لها مجموعة من الأهداف التنظيمية في النواحي الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

وفيما يلي موجز لإطار الخطة الخمسية الأولى لج.ع.م. عن الفترة من ١٩٦٠ إلى ١٩٦٥ :

### النتاج :

قدر الإنتاج في نهاية الخطة بمبلغ ٣٦٠١ مليون جنيه مقابل ٢٥٢٥ في ١٩٥٩.

(وهي سنة الأساس) زيادة قدرها ١.٧٦ مليون جنيه . أى ما يعادل ٤٢.٢٪ من سنة الأساس على أنه إنما يلاحظ من تفصيلات الخطة أن ما قدر لإجمالي قيمة الإنتاج في القطاعات السلعية يزيد من ١٧٨٢ مليون جنيه في بداية الخطة إلى ٢٦٧٢ مليون جنيه في نهايتها أى بمقدار ٨٨٩ مليون جنيه وهو ما يعادل ٤٩.٩٪ من إجمالي قيمة الإنتاج في سنة الأساس ، كما يعادل ٨٢٪ من مجموع الزيادة في الإنتاج في الخطة الخمسية كلها ، أما إجمالي قيمة الإنتاج في قطاعات الخدمات فقد قدر له أن يزيد من ٧٤٢ مليون جنيه في بداية الخطة إلى ٩٢٩ مليون جنيه في نهايتها ، فتكون الزيادة فيه ١٨٧ مليون جنيه ، أى بنسبة ٢٥.٢٪ من إجمالي قيمة إنتاج هذه القطاعات في سنة الأساس . وتعاود هذه الزيادة ١٨٪ من مجموع الزيادة في الإنتاج في الخطة كلها ، ويدل ذلك على أن الخطة قد أولت اهتمامها الأكبر للقطاعات السلعية ، وليس أدل على ذلك من أن قطاع الصناعة والكهرباء قد قدر له أن يسهم بأوفر نصيب من الزيادة في الإنتاج وهي تقدر بحوالى ٧٢٠ مليون جنيه . أو ما يعادل ٦٧٪ من جملة الزيادة في الإنتاج في الخطة .

### الرفل (قيمة المضاف) :

قدما أن الدخل ينتج من عملية الإنتاج فهو الفرق بين قيمة الإنتاج وبين قيمة مستلزمات الإنتاج التي يقدمها المجتمع في سبله ، ويمثل هذا الدخل في الأجور (عائد العمل) وفي الأرباح والقائمة بالإيجارات (عوائد التملك) . وقدر في الخطة أن يرتفع الدخل من ١٢٨٢ مليون جنيه في بداية الخطة إلى ١٧٩٥ مليون جنيه في نهايتها . بزيادة قدرها ٥١٣ مليون جنيه . وهو ما يعادل ٤٠٪ من إجمالي الدخل في سنة الأساس . ويتحقق من هذه الزيادة ٢٦٦ مليون جنيه من قطاع الصناعة والكهرباء والتشيد ، و١١٢ مليون جنيه من قطاع الزراعة ، و١٣٥ مليون جنيه من قطاعات الخدمات . ويوضح ذلك ثلاثة اعتبارات هامة .

أولها : الفترة السريعة في مجال التصنيع ، إذ من المقرر أن يسهم قطاع الصناعة والكهرباء والتشيد بنسبة كبيرة من الدخل الإضافي المتوقع في سنوات الخطة .

والثاني : هو الضالة النفسية لقطاع الزراعة والرى والصرف والسد العالى في توليد الدخل الإضافى المتوقع في سنوات الخطة ، إذ من المقدّر أن يسهم هذا القطاع بحوالى ٢٢ ٪ من الدخل الإضافى المتوقع في سنوات الخطة . إذ يرجع ذلك إلى أن مشروعات استصلاح الأراضي من تمديد واستزراع ان تصل إلى إنتاجيتها كاملة إلا في بداية الخطة الخمسة الثانية ، أما مشروع السد العالى ؛ ومشروع تحويل الحياض فلن تظهر آثارهما إلا اقرب نهاية هذه الخطة . لأن هذه المشروعات هي بطبيعتها مشروعات طويلة المدى .

والثالث : هو أن اهتمام الخطة أقل بقطاعات الخدمات . إذ من المقدّر أن تسهم هذه القطاعات بحوالى ٢٢ ٪ من الدخل الإضافى المتوقع في سنوات الخطة .

### الاستهلاك :

إن المعنى التخطيطى للحد من الاستهلاك حتى يمكن السير قدماً بالتنمية . لا ينصرف إلى الحد من الاستهلاك الجارى في بداية الخطة . بل ينصرف إلى الحد من الاستهلاك الإضافى المترتب على الدخل الإضافى المتولد من تنفيذ الخطة .

وبعبارة أخرى فإنه بدلا من أن يتفق كل الدخل الإضافى في سنوات الخطة وقدره ٥١٣ مليون جنيه على أغراض الاستهلاك ، يوجه جزء منه للزيادة في الاستهلاك والجزء الآخر للادخار الذى يعقبه الاستثمار في عمليات التنمية ، وقد اتبع هذا المفهوم التخطيطى للاستهلاك فعلا في الخطة الخمسة ، إذ قدرت زيادة حجم الاستهلاك السلمى من ٨٧٨ مليون جنيه في بداية الخطة إلى ١٠٨٨ مليون جنيه في نهايتها أى بزيادة قدرها ٢١٠ مليون جنيه ، تعادل ٢٤ ٪ من حجم الاستهلاك في سنة الأساس ، وبعبارة أخرى فإن الدخل الإضافى المتولد في سنوات الخطة وقدره ٥١٣ مليون جنيه . يوجه منه ٢١٠ مليون جنيه لأغراض الاستهلاك الإضافى ، و٣٠٣ مليون جنيه لأغراض الادخار والاستثمار الإضافى . وهكذا لا بد أن تستهدف الخطة زيادة الدخل بمعدل أكبر من معدل الزيادة في الاستهلاك . أما الفرق بينهما فهو المصدر المحلى لتمويل الاستثمارات المطلوبة للتنمية . كما أنه لا بد أن تستهدف الخطة التوازن بين الزيادة المستهدفة في الإنتاج

مضافا إليها الواردات المتاحة . وبين الزيادة المتوقعة للطلب على السلع الاستهلاكية . وهي الزيادة التي تعكس أثر السعر . وأثر الدخل . وأثر الإحلال في تغيير النمط الاستهلاكي . ولا مناص — في تقدير هذه الزيادة المتوقعة — من الاعتماد بالدراسات التحليلية الدقيقة لميزانيات الأسرة . وللبرونة الداخلية والإحلالية للطلب على السلع .

### العمالة :

يقسم عدد السكان إلى : سكان قادرين على العمل . أى الذين يمكنهم أن يسهموا في مختلف الأنشطة الاقتصادية . وتسمى هذه المجموعة من السكان بالقوة البشرية . وسكان غير قادرين على العمل . إما لأنهم في سن هو بطبيعته دون سن العمل وإما لأنهم في سن تجاوز سن العمل . فإذا استبعدنا أفراد المجموعة الثانية من أفراد المجموعة الأولى المدة للقوة البشرية . فإننا نصل إلى وقوة العمل الكلية في المجتمع . وإذا استبعدنا بدورنا أفراد القوات المسلحة فإننا نصل إلى وقوة العمل المدنية . وتنقسم هذه القوة المدنية إلى مجموعتين رئيسيتين . الأولى تضم المستخدمين أى الذين يعملون بالأجر . والثانية تضم أصحاب الأعمال أى الذين يعملون لحسابهم الخاص . وقدرت القوة المدنية في سنة الأساس بحوالى ٧٥ مليون شخص . يتوقع أن تصل في نهاية الخطة إلى ٨٤ مليون شخص أى بزيادة قدرها ٩٠٠.٠٠٠ شخص ( على أساس أن عدد السكان المتوقع في نهاية الخطة يصل إلى ٢٨٨ مليون شخص . وكان في بداية الخطة : ٢٥٥ مليون شخص ) .

ويتضح من حسابات العمالة في الخطة أن مشروعاتها ستشجع الزيادة المتوقعة في قوة العمل المدنية . كما توضح أن عدد مستخدمى الصناعة سيزيد بنسبة ٢٩٪ وعدد مستخدمى الزراعة سيزيد بنسبة ١٦٪ وعدد مستخدمى قطاعات الخدمات سيزيد بنسبة ١٥٪ . أما الزيادة في العدد الكلى للمستخدمين في جميع القطاعات فسيزيد بنسبة ١٨٪ . إذا قارنا عدد المستخدمين في بدء الخطة بعدد مستخدميها . أما أصحاب الأعمال فتبلغ نسبة الزيادة في عددهم في نهاية الخطة عنها في بدايتها ١٨٪ في الزراعة و ١١٪ في الصناعة و ١١٪ في قطاع الخدمات . ونخلص من ذلك إلى أن أكبر زيادة متوقعة في عدد أصحاب الأعمال

هى فى مجال الزراعة. وهذا أمر يبدى مترتب على تنفيذ قانون الإصلاح الزراعى. وتوزيع الأراضي المستصلحة أثناء الخطة على المحدثين من الفلاحين . وجدير بالذكر أن الخطة تفرص على الاهتمام بالعمل كعنصر فعال من عناصر نجاحها . وتؤكد أهميته زيادة كفاءته الإنتاجية . ولذلك فهى تخصص بعض الاستثمارات للتدريب المهنى، وزيادة الكفاءة . تبلغ حوالى ٥٠ مليون جنيه خلال سنوات الخطة.

### التجارة الخارجية :

كانت قيمة الصادرات فى بداية الخطة ١٦٧٥ مليون جنيه . أى بعجز فى الميزان التجارى قدره ٦٢ مليون جنيه . ومن المقدّر أن يزيد الصادرات فى نهاية الخطة إلى ٢١٤ مليون جنيه . وأن تهبط الواردات إلى ٢٢٦ مليون جنيه بعجز قدره ١٢ مليون جنيه . يقل عن العجز فى بدء الخطة بحوالى ٥٠ مليون جنيه . وتدل الدراسة التحليلية للميزان التجارى على أن الواردات من السلع الاستهلاكية ستخفض من ٢٣٤ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٢٩٥ مليون جنيه فى نهايتها . كما ستخفض الواردات من السلع الوسيطة أو مستلزمات الإنتاج من ١١٨٥ مليون جنيه إلى ٩٢٧ مليون جنيه . أما الواردات من السلع الاستثمارية . فن المقدّر أن يزيد من ٧٧٣ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٩٢٧ مليون جنيه فى نهايتها . وذلك بسبب الزيادة المطردة فى احتياجاتنا من هذه السلع لتنفيذ مشروعات الخطة .

كما تتضمن الخطة بعض الموازين الأخرى . فيزان العمالة يستهدف التحقق من توافر العاملين والفنيين والإداريين اللازمين لتحقيق أهداف الإنتاج . وقد تضمنت الخطة الاستثمارات اللازمة لتوفير احتياجات الخطة من لقوة العمالة المدربة . أما ميزان الاستثمار فإنه يهدف إلى أن تكون مواردنا من المدخرات المحلية زائدة ما يتسنى الحصول عليه من تسهيلات وقروض خارجية معادلة لاحتياجات الخطة من الاستثمارات . وأما الميزان السلمى . فهو يهدف إلى أن يكون مجموع الواردات وعائد الإنتاج المحلى من السلع مساوياً لمجموع استخدامات هذه السلع سواء كان الاستخدام للاستهلاك النهائى أو للاستهلاك الوسيط أو للتصدير .

## الخبرات المستفادة من التخطيط في المجتمعات الاشتراكية

ولما كانت تجربةنا في التخطيط الاشتراكي تجربة جديدة لم يألها مجتمعنا من قبل ، وكان التخطيط ، كما يرد في ميثاقنا الوطني ، عملية خلق على منظم يجيب على جميع التحديات التي تواجه مجتمعنا هذا ، فإن هذا التخطيط مطالب بأن يجد حلاً للمعادلة الصعبة التي يمكن في حلها نجاح العمل الوطني مادياً وإنسانياً .

ولكي ينجح التخطيط في حل المعادلة الصعبة لابد أن نعرض لخبرات المجتمعات الاشتراكية الأخرى ، ونستقي منها الدروس المستفادة من التخطيط الناجح ، أو بعبارة أخرى إذا كان قد كتب للتخطيط نجاح ملحوظ في تحقيق أهدافه ، فما مقومات هذا النجاح في مجتمع يحاكي مجتمعنا في إطاره الفلسفي العام ، مجتمع قوامه التعاون والكفافية والعدل والديمقراطية ؟

على ضوء خبرات العمل الوطني في الاقتصاديات الاشتراكية المخططة ، نخلص إلى بعض المبادئ التي يتوقف نجاح التخطيط على تحقيقها .

(أ) لابد من توفر جهاز إحصائي قوى قادر على خدمة التحليل التخطيطي للشروعات بغية وضع إطار الخطة الخمسية العامة والخطة السنوية التفصيلية ، وذلك بتوفير البيانات الإحصائية عن العناصر التي يتكون منها الإطار ، فضلاً عن توفير الإحصاءات عن السكان والأرتام القياسية للأسعار وميزانيات الأسر .

(ب) لابد أن يسبق التخطيط عملية التمويل ، بمعنى أن تكون أهداف الخطة أساساً لإعداد مشروع الميزانية العامة والميزانيات الملحقة ، وتعد هذه على ضوء التقديرات الواردة في مشروع الخطة السنوية . كما أنه لايجوز الارتباط بأية أعمال أو برامج أو مشروعات خاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية أو تمويلها أو تنفيذها بما يخالف الإطار العام للخطة .

(ج) لابد أن يكون التوزيع الجغرافي لمشروعات الخطة توزيعاً عادلاً ، فليس من العدالة في شيء أن تتركز المشروعات في العواصم وحدها ، فعدالة التوزيع الجغرافي للشروعات هو ضمان لحسن استغلال الموارد وضمان لمد الخدمات



الأساسية إلى المناطق التي طالما اقتصرت الإهمال والعجز وطال عليها الحرمان والبؤس .

( د ) لابد أن يجرى تخطيط الطاقات البشرية جنباً إلى جنب مع تخطيط الطاقات المادية ، حتى لا يكون قصور بعض فئات العاملين والفنيين عن سد احتياجات مشروعات الخطة بمثابة اختناقات تعوق الخطة عن تحقيق أهدافها المرسومة .

( هـ ) لابد أن يكون إعداد الخطة وتنفيذها على أساس من المشاركة الإيجابية بين جهاز التخطيط المركزي وبين الأجهزة المختلفة بالدولة على مختلف المستويات لأن هذه المشاركة ضرورية لتضافر جهود العاملين في هذه الأجهزة على المعنى بالخطة - في عزم وتصميم - نحو أهدافها المرجوة ، ذلك أن حق مؤلاء في المشاركة في إعدادها يقابله مسؤوليتهم عن تنفيذها وتحقيق أهدافها كاملة .

( و ) لابد أن يقاس نجاح كل وحدة إنتاجية بمدى تنفيذ نصيبها من الخطة ولابد أن يقترن أى تقصير في الأداء بالجزاء الرادع عنه ، وتحميل الإدارة العليا في الوحدة الإنتاجية بمسئوليتها الكاملة عن التنفيذ وعن تحقيق أهداف الخطة .

( ز ) لابد من نشر الوعي التخطيطي بكل وسائل الإعلام حتى يعرف كل مواطن أهمية التخطيط في المجتمع الاشتراكي ومبرراته ، ويعرف الإطار الفلسفي العام للخطة الشاملة ، ويعرف أهداف الخطة واتجاهاتها والمفاهيم الاشتراكية لعناصرها وعلى الجملة يعرف حقوقه وواجباته إزاءها ك مواطن - ك مواطن منتج أو مواطن مستهلك أو مواطن مدخر أو مواطن مول .

## والخلاصة

إنه بعد هذا العرض للتخطيط وأهميته وشرح الأساليب التي يقوم عليها نجد أن العامل في المجتمع الاشتراكي وقد قدمت له كل هذه الأنواع من الخدمات ، وجندت له كافة الإمكانيات بغية الوصول به إلى المستوى الذي يرضى عنه ويشعره بأهميته وكيانه في مجتمعه وبأنه ليس تابعا تبعية أبدية لتحكم رأس المال المستغل ، بل هو صاحب رأس المال والمسيطر على الآلة ، يكون قد وصل إلى مبتغاه وقد دمت له الخدمة ، إيمانا من المجتمع بأن هذا حق ، وهذا واجبه ، وأن هذا لن يتأتى إلا إذا وعى وتفهم بأن الاشتراكية العريضة اشتراكية في الرغاء ، تستهدف رفع مستوى المعيشة للمواطن ، وتكفل له مقومات الحياة الأساسية ، وذلك بنشر الخدمات العامة لأفراد الشعب جميعا في التعليم والثقافة والخدمات الصحية والعلاج والرعاية الاجتماعية والإسكان وغير ذلك من الخدمات ، فاشتراكيتنا تقوم على العدل الاجتماعي ، وإن يقضى ذلك إلا بضمان قدر متزايد من هذه الخدمات ، حتى يشعر الفرد حقا بأن الدخل القومي شركة بين المواطنين وأن لكل مواطن نصيبا عادلا في ثروة وطنه .

إن العدل الاجتماعي يتطلب توفير الخدمات لجميع فئات الشعب العامل ولاسيما أصحاب الدخول الصغيرة ، وبذلك أيضاً يتحقق مجتمع تكافؤ الفرص ... وقد جاء في الميثاق :

« إن تكافؤ الفرص ، وهو التعبير عن الحرية الاجتماعية ، يمكن تحديده في حقوق أساسية لكل مواطن ينبغي تكريس الجهد لتحقيقها :

أولها : حق كل مواطن في الرعاية الصحية بحيث لاتصبح هذه الرعاية علاجاً ودواء ، مجرد سلعة تباع وتشترى ، وإنما حقاً مكفولاً غير مشروط بشئ مادي ولا بد أن تكون هذه الرعاية في متناول كل مواطن ، في كل ركن من الوطن ، في ظروف ميسرة وقادرة على النخمة ، ولا بد من التوسع في التأمين الصحي حتى يظل بمجاوبته كل جموع المواطنين .

ثانياً : حق كل مواطن في العلم بقدر ما يتحمل استعداده ومواهبه . إن

العلم طريق تعزيز الحرية الإنسانية وتكرعها ؛ كذلك فإن العلم هو الطاقة القادرة على تمديد شباب العمل الوطنى وإضافة أفكار جديدة إليه كل يوم . وعناصر قائمة جديدة في ميادينه المختلفة .

ثالثها : حق كل مواطن فى عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع العلم الذى تحصل عليه . إن العمل — فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الإنسان — تأكيد للوجود الإنسانى ذاته .

ومن المحتم فى هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون ؛ كما أن هناك بحكم العدل حداً أعلى للدخول تتكفل به الضرائب .

رابعها : إن التأمينات ضد الشيخوخة وعند المرض لابد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى ؛ وجاء الوقت الذى يجب أن يضمّنوا فيه حقهم من الراحة المكفولة بالضمان .

كما نناشد أن الاشتراكية العربية تعتمد فى تحقيقها لركنى الكفاية والعدل على الأسس العلمية وعلى تطبيق كل ما وصل إليه العلم الحديث من نتائج . إن الطريق إلى التقدم يواجها بنوع من التحدى يجب مواجهته والتغلب عليه . إننا نريد أن ننلج فى تحقيق مزيد من الإنتاج ؛ ونرفع مستويات الاستهلاك لشعب طال حرمانه ؛ وفى نفس الوقت نصنم زيادة المدخرات التى توجه للتوسع فى التصنيع وتنفيذ خطة التنمية الاقتصادية وهو ما أطلق عليه الميثاق اسم المعادلة الصعبة . إن هذا التحدى إنما يمكن مواجهته عن طريق التخطيط العلمى ؛ وقد ورد فى الميثاق :

« إن التخطيط الاشتراكى الكفء هو الطريقة الوحيدة التى تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية المادية والطبيعية والبشرية ؛ بطريقة عملية وعلمية وإنسانية لى تحقق الخير بلجوع الشعب وتوفر لهم حياة الرفاية .

إنه الضمان لحسن استغلال الثروات الموجودة والكاملة والمحتملة ؛ ثم هو فى الوقت ذاته ضمان توزيع الخدمات الأساسية باستمرار ؛ ورفع مستوى ما يقدم منها بالفعل ؛ ومد هذه إلى المناطق التى اقترسها الإهمال والعجز نتيجة لطول الحرمان الذى فرضته أئانية الطبقات المتحركة المستغنية على الشعب المناضل .

والتخطيط من هذا كله ينبغي أن يكون عملية خلق على منظم . يجب على جميع التحديات التي تواجه مجتمعنا . فهو ليس بمجرد عملية حساب الممكن ، لكنه عملية تحقيق الأمل .

ومن ثم فإن التخطيط في مجتمعنا مطالب بأن يجد حلاً للمعادلة الصعبة التي يمكن في حلها نجاح العمل الوطني مادياً وإنسانياً ... هذه المعادلة هي : كيف يمكن أن نزيد الإنتاج ؟

وفي نفس الوقت نزيد من الاستهلاك في السلع والخدمات . هذا مع الاستمرار المتزايد في المدخرات من أجل الاستثمارات الجديدة . هذه المعادلة الصعبة ، ذات الشعب الثلاثة الحيوية . تتطلب إيجاد تنظيم ذي كفاية عالية وقدرة يستطيع تعبئة القوى المنتجة ورفع كفاءتها مادياً وفكرياً وربطها بعملية الإنتاج .

إن عملية بناء مجتمعنا الاشتراكي لا بد أن تقوم على أسس علمية ، وأن تسير على منهج سليم يرتكز على التخطيط العلمي ويستند إلى البحث العلمي ، ويستخدم في التنفيذ كل تطبيقات العلم الحديث في مختلف ميادين الإنتاج والخدمات . . إن الإرادة الشعبية في بناء المجتمع الاشتراكي العربي تحتم علينا الاضطلاع في ثورة علمية وفكرية شاملة لتحطيم أغلال التخلف الذي فرضته علينا عصور الاستعمار والرجعية . وانلحق بركب التقدم الحديث ثم نعض في سرعة وقوة . . وفي هذا يقول الميثاق :

« الأمم التي أرغمت على التخلف إذا استطاعت أن تبدأ الآن معتمدة على العلم المتقدم تضمن لنفسها بداية تفوق النقطة التي بدأ منها الذين سبقوها إلى المستقبل ، ومن ثم تمنح نفسها قوة انقطاع أشد في الحاق بهم والسبق عليهم » .

## الفصل الثالث عشر

### العلاقات العامة جهاز فعال للارتقاء

بمستوى الخدمات العالية

- ماهية العلاقات العامة .
- تعريفات العلاقات العامة .
- جوانب ووظائف العلاقات العامة .
- تطور العلاقات العامة .
- وسائل وأدوات العلاقات العامة .
- وظيفة العلاقات العامة .
- التخطيط في العلاقات العامة .
- برامج العلاقات العامة :
- العلاقات العامة والإدارة .



## ماهية العلاقات العامة

نمبر:

به الافتتاح المحرر هو الفاعلة العليا للبرامج

« الثاني » :

تمثل العلاقات العامة مركزاً هاماً في المجتمعات الحديثة ، لأن العلاقات العامة السليمة تقوم على الاقتناع الحر الوصول إلى الهدف المرجو . ولهذا نجد أن الاتجاه الجديد في الدولة منذ قيام الثورة هو إيجاد جهاز خاص للعلاقات العامة على مستوى الدولة ، بخلاف الأجهزة التابعة بكثير من الوزارات ، وقد حذت كثير من الشركات والمنظمات والهيئات التي تريد لنفسها النجاح مثل هذا الحذو .

والعلاقات العامة علم اجتماعي جديد خاص بكيفية التعامل السليم مع الجماهير لأنه يتضمن تشخيصاً فنياً للمشاكل وتفسيراً سليماً للرأي . واتصالاً ناجحاً بكافة الوسائل المختلفة لنقل المعلومات والأفكار . حتى يمكن كسب الثقة والتأييد المتبادلين .

ماهية المفاهيم العام :

العلاقات العامة هي كل علاقة أو رابطة تنشأ في المجتمع بين الأفراد والمؤسسات بحيث تنطوي هذه العلاقة على التفاهم بين الأفراد والمؤسسات . وأيضاً تنطوي على تبادل الآراء والمعلومات على أسس من الدراسة لكلا الجانبين للعمل على الوصول إلى تحقيق المصالح المشتركة بينهما التي تمهد بدورها إلى تحقيق التوافق والتكامل الاجتماعي حتى لا تستغل فئة لحساب فئة أخرى . أو يستغل فرد لجماعة من الجماعات أياً كان مركزها . أو تستغل جماعة لحساب فرد من الأفراد مهما كان مركزه .

لهذا تعتبر العلاقات العامة أيضاً كل علاقة أو رابطة تنشأ في المجتمع لكسب

وحا الناس عن طريق حسن المعاملة التي تنفع من الصدق وشدة الإيمان بقيمة الإنسان الحر في المجتمع . « فهدفها هو رعاية العلاقات الإنسانية بين خلايا المجتمع وكسب ود الجماهير وضمان التفاهم بين المؤسسات من جهة وبين الجماهير من جهة أخرى » .

ولا تقتصر أهمية العلاقات العامة على المؤسسات التجارية وحدها ، ولكن نجدتها في علاقتنا اليومية مع الجيران والأصدقاء ، فكل منا يهمل أن تكون بينه وبين أقرانه وأصدقائه ومعارفه وجيرانه صلة مستديمة تقوم على أسس من المحبة والمودة . كما وأن الهيئات الحكومية المختلفة يهملها أن يفهم الناس الجهود التي تبذلها لخدمتهم . ويقدموا المصاعب التي تقابلها أثناء تأديتها لرسالتها . فيدون تعاون الناس معها لـ يتيسر لها تأدية أعمالها بالدرجة المطلوبة . وبدون الصلات الطيبة بين المنظمات وبين الجمهور المتصل بها أو المجتمع المحيط بها لا يمكن لهذه المنظمات أن تضمن لنفسها السلام والاستقرار .

والعلاقات العامة ليست حديثة النشأة في المجتمع . بل إنها ظاهرة إجتماعية حتمية تلبس وجودها في كل المجتمعات سواء القديم منها أو الحديث لأنها ولدت بمولد الإنسان والمجتمع . ولهذا يبرزها قول الأستاذ إبراهيم إمام إذ يقول « إنها عامل جوهرى فعال في حياتنا شئنا ذلك أم لم نشأ » .



## تعريفات العلاقات العامة

١ - يعرف « سنبرج » المواقف العامة فيقول :

« إنها علم اجتماعي يتضمن تشخيصاً فنياً لمشاكل الممبل أو المنظمة وتفسيراً سليماً للرأى واتصالاً ناجحاً بكافة الوسائل المختلفة لنقل المعلومات والأفكار » .

فهى علم اجتماعى ، لأنها تبحث بمجموعة من الظواهر الاجتماعية مثل الرأى العام ، والعلاقات السياسية من حيث صلة الحكام بالمحكومين ، والعلاقات الصناعية ، والعلاقة بين صاحب العمل والعمال ، والعلاقات التربوية والتجارية وغيرها ، كما تدرس أجهزة النشر والتعبير وعلاقتها بالجمهور ومدى تأثيرها فيه ، ومن الممكن أن تدرس هذه الظواهر دراسة تاريخية لمعرفة تطورها وصلتها بغيرها من الظواهر الاجتماعية . ولا شك ن المنهج التاويخى يمكن أن يهدينإلى طائفة من القوانين الهامة .

وهذا العلم يتضمن تشخيصاً فنياً ، أى تشخيصاً قائماً على الدراسة والبحث والاستقصاء ، ويفسر الرأى تفسيراً سليماً بناء على دراسته وقياسه وتحليله ، مما يمكن لهذا العلم ، أن يستخضم كافة الوسائل استخداماً سليماً يمكنه من نقل المعلومات والأفكار التى يراد نقلها بطريقة تضمن وصولها بالصورة التى يتحقق معها الهدف الذى يراد الوصول إليه .

٢ - ويرعرف « أمرسون ريلك » المواقف العامة فيقول :

« إن العلاقات العامة عملية دائنة مستمرة ، تتناغم بها مصالح الأفراد مع مصالح الجماعات ، وعندما تتحد أهداف السياسات والخصومات مع مصالح الأفراد والجماعات ، فإن الفوز بالثقة والتأييد يصبح ميسوراً ، ومن جهة أخرى تقوم العلاقات العامة بتفسير وشرح السياسات والأعمال والخصومات للناس ، وبذلك يمكن التفاهم معهم والتفكر بتقديرهم . »

فهي عملية دائمة مستمرة لأنها عبارة عن سلسلة مترابطة ومتتالية تؤدي إلى النتيجة المرجوة التي تحدث عنها الأفراد مع مصالح الجماعات .  
وفي الوقت الذي تتحدد فيه أهداف السياسات الموضوعية والخدمات التي تقدم مع مصالح الأفراد والجماعات ، عند هذا الاتحاد يصبح الفوز بالثقة والتأييد شيئاً سهلاً ميسوراً ، وهي مسئولة عن شرح وتفسير السياسات الموضوعية والأعمال القائمة والخدمات التي للناس حتى يمكن التفاهم مع هؤلاء الناس والفوز بتقديرهم .

### ٣- ويرف «الركنور» إبراهيم أمام «المعوقات العامة» فيقول :

« إن العلاقات العامة هي كسب رضا الناس بحسن المعاملة الصادرة عن صدق وإيمان بقيمة الإنسان في المجتمع » . فهي قد تعمل على كسب رضا الناس ، لأن الرضا والتأييد المتبادل هو أساس النجاح في الوصول إلى الهدف ، والحصول على رضا الآخرين لا يأتي إلا عن طريق المعاملة الطيبة التي تنتج عن الاعتراف الصادق والإيمان القوي بأن الإنسان هو كل شيء في المجتمع .

### ٤- كما يعرف «الركنور» مسكين عبر «القادر» «المعوقات العامة» فيقول :

« إن العلاقات العامة فن معاملة الجمهور وكسب رضاه ، أو الفن الذي يرسم الطريق للحصول على رضا الجماهير وتحقيق المصلحة العامة » .

من ذلك يتضح أنها تحتاج إلى مهارة وإياقة وحسن تصرف . وإلى تجديد وإبتكار مستمر حسبما يقتضى كل موقف ، وهي فن في كيفية التعامل مع الجمهور وكسب ثقته ، وفن في كيفية رسم السياسة ووضع الخطط وتنفيذها بطريقة تضمن الحصول على هذه الثقة للوصول إلى المصلحة العامة لكلا الطرفين .

وبما أن هذه الخطوات تشمل على دراسة عليية للحصول على نتائج موضوعية . فلا يصعب تصور العلاقات العامة كعلم اجتماعي ، ولأنه نتيجة لما كان للمجتمعات الكبيرة من قوة جبارة ونشاط كامل يتطلب باستمرار القيادة نحو الأهداف التي ترى هذه المجتمعات كلها أو بعضها إلى تحقيقها : فقد تراكمت

الخبرات وصاحبها البحث العلمى على نطاق واسع حتى صقلها ، وتكون من نتيجة كل ذلك علم تطبيعى يسمى بالعلاقات العامة ، أصبح له إخصائيون يمارسونه فى الحكومات والمنظمات العامة والخاصة والمؤسسات لثقى أقواعها ، سواء كانت تسعى للإنتاج أم للخدمات . »

« وأيضاً لا يصعب تصور العلاقات العامة كفن من الفنون ، لأنها وإن كانت تركز على أسس عملية تتطلب كذلك مقدرة على الابتكار وحسن التصرف ومواجهة المشكلات المتجددة المتعاقبة ؛ بل إن كل مشكلة قد تتطلب حلاً مختلفاً . »  
من كل ما تقدم ، يمكن أن نخرج بمفهوم خاص عن العلاقات العامة ، هو أن العلاقات العامة علم اجتماعى قائم على أساس من الدراسة والبحث لمشاكل العميل والمنظمة . ويهدف إلى علاج المشاكل عن طريق وضع الخطط للعلاج تنفيذاً للسياسة المرسومة القائمة على أساس قياس اتجاه الراى وتفسيره تفسيراً سليماً يتلاءم ونوع المشكلة وتنفيذ خطط العلاج عن طريق الاتصال بكافة الوسائل لإعلام الجمهور بسياسة المنظمة . وإعلام المنظمة رآى الجمهور . كما يمكن معرفة العلاقات العامة على أنها فن مهنى قائم على الابتكار والكياسة وحسن التصرف فى مواجهة المشكلات المختلفة .

## جوانب ووظائف العلاقات العامة

للمعوقات العامة ثمرة جوانب :

### ١ - الجانب الاجتماعي :

وهذا الجانب ينصرف إلى ما ترمى إليه هذه العلاقات من مساعدة الأفراد في الاندماج السوي في الجماعة . والتكيف تبعاً لحاجتها ومطالبها والاندواء تحت حظيرة الرأي العام .

### ٢ - الجانب الأخلاقي :

يتضح هذا الجانب من محاولة العلاقات العامة إقامة مبادئ إنسانية تستند على اعتبار الذات وإحترام الكيان الإنساني وتقديس الفردية ، فهي لا تقوم على أساليب الإرهاب ، ولا تعتمد على التشويق القائم على التضليل ، وإنما تهدف إلى الإقناع القائم على عمليات التوضيح النفسي والتبصير والمساعدة النفسية .

### ٣ - الجانب السلوكي :

أما الجانب السلوكي في العلاقات العامة ، فهو أهم ركن فيها حيث تتعامل مع كائنات إنسانية حية ذات طباع متباينة وتكوين نفسي متغير من فرد لآخر ، بل إن الفرد في ذاته يتغير من وقت لآخر بل من لحظة لأخرى ، ومن السهل التأثير على الأفراد وتوجيههم . ولهذا يجب أن يقوم بتنفيذ برامج العلاقات العامة أفراد لهم دراية بأساليب قيادة الرأي العام ، وأن يكونوا من المؤمنين بأهمية الرأي العام وكيفية الوقوف على المعايير الإنسانية ملين بأساليب المؤثرات المختلفة في سيكولوجية الجماهير .

### وظائف المعوقات العامة :

١ - دراسة متصلة ودقيقة لقياس اتجاهات الرأي العام بين جماهير المؤسسة الداخلية والخارجية ، وهذه الدراسة تستند إلى بحث على دقيق ، ويشمل البحث

أيضا تحليل وتفسير البيانات التي حصل عليها من الدراسة وتحليل وسائل النشر مثل الصحافة والتليفزيون والسينما والإذاعة وغيرها . وأيضا يشمل قياس نجاح الحملات الإعلامية ووسائلها المختلفة .

٢ - وضع سياسة قائمة على النتائج التي تعدد الأهداف والمجالات والخطط والبرامج وجميع الأعمال الداخلية والخارجية التي لها علاقة بالمؤسسة لتنفيذ الأيديولوجية الخاصة بها .

٣ - التخطيط لرسم سياسة العلاقات العامة الخاصة بالمؤسسة عن طريق تحديد الأهداف وتصميم البرامج الإعلامية وتحديد الوقت وتوزيع الاختصاصات وتحديد الميزانية تحديداً دقيقاً .

٤ - وضع برنامج عمل لتنفيذ سياسة العلاقات العامة ، وتنفيذ الخطط الموضوعة لهذه السياسة .

٥ - إدارة العلاقات العامة هي التي تقوم بمساعدة الإدارات الأخرى على أداء وظائفها المتصلة بالجمهور . وتقوم برسم سياسة المؤسسة العامة وسياساتها الخاصة . ويأتى تاج الكتيبات والنشرات والإعلام والتقارير وغيرها من وسائل الإعلام ، وذلك لإعلام الجمهور بسياسة المؤسسة ووظيفتها ومكاتها بالنسبة للمجتمع حتى يمكن كسب الثقة والتأييد المتبادلين .

## تطور العلاقات العامة

تعتبر العلاقات العامة ظاهرة قديمة ، فهي ليست وليدة العصر الحديث ، ولكنها وجدت منذ وجد الإنسان على ظهر الأرض . إذ أوجدتها الضرورة في كل مجتمع بشري نتيجة الاحتكاك في المجتمع بين الأفراد والهيئات والمؤسسات ، ففي البداية كان الاتصال بفرض العناية والتأثير على الجماهير ، إذ لم يكن هناك علاقات عمل بالمعنى الفني المعنى .

ولكن بعد تفقد المجتمع وتشعب العلاقات الإنسانية في جميع الميادين سواء الاقتصادية منها أو السياسية أو الاجتماعية ، وجد أنه لا بد لموضوع العلاقات العامة من الدراسة والبحث ، والذي ساعد على القيام بهذه الدراسة والبحث هو تطور النظم الاقتصادية والديمقراطية ، والاعتراف بحقوق الإنسان ونجاح الشعوب في نيل حريتها ، وهزائم الاستعمار المتلاحقة . كل هذا ساعد على تبلور ووضوح العلاقات العامة . وفيما يلي استعراض تاريخي لتطور العلاقات العامة منذ العصور البدائية حتى العصر الحديث .

### ١ - العلاقات العامة عند البدائيين :

اتضح وظيفة العلاقات العامة عند البدائيين في نشاط رؤساء القبائل أولاً ثم اتجهت نحو التخصص بعد ذلك . حين استعان رؤساء القبائل بالسحرة والأطباء وغيرهم من يجيدون فنون التعبير البدائية ، وهؤلاء لا يختلفون كثيراً عن خبراء العلاقات العامة في العصر الحديث ، وليس الفرق بينهم سوى في طريقة استعمال أدوات العلاقات العامة ، فالبدائي يستشعر اتجاهات الرأي بالإحساس الملم ، بينما الخبير الحديث يستعمل طرق القياس للرأي والاستفتاء والإحصاء . وبينما نرى البدائي يستعمل الرقص والسحر وقرع الطبول كوسائل للنشر والإعلام ، فإن الخبير الحديث نراه يستعمل الصحف والمجلات والأقلام والإذاعات والفتريات وغيرها .

٢ - العلاقات العامة عند قدماء المصريين :

إذا كانت العلاقات العامة هي فن التأثير في نفوس الجماهير بوسائل الإعلام المختلفة لكسب ثقة الجمهور بالنسبة لقضية ما أو شخصية أو هيئة من الهيئات أو مؤسسة من المؤسسات ، فهذا ما كان معروفًا للحضارة منذ القدم ، إذ كان ملوك مصر وكهنتها يذلون جهداً جباراً في شرح الإصلاحات المختلفة وعرض الانتصارات والمواقف الدينية والحلقية وغير ذلك ، كل هذا في طريقة تثير الإعجاب وتعمل على كسب الثقة . مستخدمين في ذلك وسائل عدة كأوراق البردى التي تشبه النشرات التي تصدرها مكاتب العلاقات العامة في الوزارات والمؤسسات في العصر الحاضر سواء الإعلان عن شيء أو إظهار عجزات شيء أو عارية شيء صار . فواجهات المعابد والحجارة التي تشبه ما يقام الآن من تماثيل أو شعارات مجسمة في المناسبات المختلفة كل هذا كان الغرض منه هو إثارة الخاطر ورفع الروح المعنوية للجمهور .

٣ - العلاقات العامة عند البابليين والآشوريين :

لقد كان الملوك والكهنة في الحضارات القديمة يوجهون أكثر اهتمامهم نحو عمليات التأثير في أفكار الناس ومعتقداتهم واتجاهاتهم خاصة في الأوقات التي يتطلب الأمر فيها كثيراً من التفسير والشرح لإقناع الجمهور بالاتجاهات الجديدة مثل عهود الانقلابات السياسية والثورات الدينية .

ويحدثنا تاريخ بابل عن الكثير من فنون العلاقات العامة مثل إختيار الوقت المناسب للحملة الإعلامية عن طريق إحكام خطة التوقيت . نرى هذا في عهد الملك حموراني ومن ناحية التأثير في معتقدات الناس وأفكارهم ، نجد أن الملك حموراني قد استخدم أكثر من وسيلة من وسائل العلاقات العامة في توصيل قوانينه إلى أذهان الجمهور والتأثير عليه ، وذلك مثل كتابة هذه القوانين وتصوير حموراني نفسه وهو واقف أمام إله الشمس يتلقى منه القوانين وهذا يشبه ما يذيعه اليوم مكتب العلاقات العامة بوزارة الداخلية من بلاغات تصدرها الوزارة .

ومحدثا تاريخ الآشوريين عن استخدامهم فنون العلاقات العامة عن طريق شرح سياستهم المختلفة في سجلات منسقة ومفصلة بحسب التاريخ والحوادث وعلى الأخص ما اتصل منها بالحروب ، فهي تصور الملوك أثناء حروبهم وقتوبهم كما تصورهم وهم يشيدون القصور الشاهقة التي كانت توحى إلى الناظر بقسوة منشئها ، كما تصور الأسرى من ملوك ورجالها ، وأيضا تصورهم أثناء التمثيل بهم ، كل هذا الاشارة بذكري النصر العظيم وتحذير الآخرين من الاحتجاج أو الثورة فكانت تنعت هذه المعارك والحوادث جميعاً في المرمر على جدران القصور على هيئة صور بارزة . كل هذا كان القصد منه الإعلام والدعاية لمبادئ معينة حتى يظهروا للعالم آنذاك أن ليس هناك تماثلهم .

#### ٤ - العلاقات العامة عند اليونان والرومان :

وجلت العلاقات العامة عند اليونان والرومان ، واسكنها أخذت نفس بعد أن ظهرت بعض المبادئ الديمقراطية وبعد أن بدأ الاهتمام بالاتجاهات السائدة وميول الناس وتقاليدهم التي كانت أساسا لما عرف بعد ذلك بالراي العام .

وتتماز الحضارة اليونانية والرومانية القديمة بأنهما كانتا تعتمدان على كسب ثقة الشعب وتأييده . فالرومان كانوا يعرفون الكثير عن إرادة الشعب وكانت قصائد بعض الشعراء تمثل نوعاً من نشرات العلاقات العامة ذات الأسلوب الأدبي الرفيع فثلاث قصائد الشاعر « فرجيل » المسماة « بالريفيات » كانت تحاول إقناع الناس بالعمل في الريف والعناية بالمزارع والعناية بالمحاصيل اللازمة ، مثل هذه القصائد تشبه في العصر الحاضر النشرات التي تصدر عن مكتب العلاقات العامة بوزارة الزراعة . كما كانت هناك نشرات يومية عن أعمال مجلس الشيوخ وهذه تشبه الإذاعة والصحف في وقتنا الحاضر .

#### ٥ - العلاقات العامة في الحضارة الإسلامية :

نتيجة لمبدأ الشورى في الحكم والإنسانية في معاملة الإنسان استطاعت الحضارة الإسلامية أن تطور العلاقات العامة . ومنذ أن استقر الرسول (صلم) بالمدينة وضع القوانين لتتطوّر علاقات المسلمين بعضهم ببعض ، وتقديرهم في



نشر الديانة الإسلامية في البلاد العربية وغيرها من الأقطار ، فأرسل الرسل والكتب إلى الملوك والأمراء يدعوم إلى الإسلام ، فكان الرسول يعتمد على الحجة والبرهان والإقناع في نشر الدعوة ، ولقد كانت الدعوة والكتب والرسائل التي استخدمت في نشر الإسلام من وسائل العلاقات العامة في العصر الحالي .

ولقد برع الفاطميون والشيعة في إتقان فنون الدعوة وأساليب التأثير في نفوس الناس عن طريق الموالد والاحتفالات والأعياد والمواسم وغيرها من الأعمال التي تعتبر من صميم عمل العلاقات العامة ، تماماً كما تفعل المؤسسات والشركات والهيئات سواء الحكومية منها أو الأهلية في العصر الحاضر بلشراكتها في المعارض العامة واحتفالها بالأعياد والمواسم والتهاني التي تبرزها في الجرائد في كل مناسبة من هذه المناسبات .

ومن اكتشافات المسلمين في العلاقات العامة ما كان يفعله أحمد بن طولون في طريقة إخبار أعوانه ومستشاريه من أهل البلاد التي يحل بها ، لأنه كان يستعد أن هؤلاء أقدر على فهم نفسية مواطنيهم من أي شخص أجنبي ، ولهذا يمكنهم أن يؤثروا عليهم بطريقة لا يمكن أن تتاح للأجنبي ، وهذا مثل ما يفعله اليوم خبراء العلاقات العامة ومدبرو الإذاعة ودور النشر ، إذ يوظفون الصحفيين والمذيعين من أهل البلاد التي يوجهون إليها العناية والإعلام .

هذا ويعتبر الأزهر الشريف من الآثار العظيمة التي تشهد بعفوية الدولة الفاطمية في العلاقات العامة .

#### ٦ - العلاقات العامة في العصور الوسطى :

لقد كانت العلاقات العامة في هذه العصور في أوروبا تتردى في ظلمات التحصب والجهالة نتيجة لما كانت تعانيه من التدهور والفساد في هذه العصور بسبب الطغيان الديني والفساد الاقتصادي والاجتماعي والإقطاعي .

#### ٧ - العلاقات العامة في عصر النهضة :

لقد عملت التحاليم الإنسانية على التمهيد لنهضة العلاقات العامة والاهتمام بقيمة الإنسان ورأى الجماعات ، وفي أعقاب الثورة البروتستانتية وتعدي زعمائها

لساطن الكنيسة الكاثوليكية ، وجدت هذه الكنيسة أنه لا بد من التفكير في فنون الدعاية المختلفة من أجل الدين ، نظرا لترغيب التهديد والعقاب والثواب ، قنصت مدارس التبشير وغيرها . كما عملوا على تخريج متخصصين في الدعوة الدينية والتبشير عن طريق إنشاء معهد خاص بذلك ، ومن هنا أخذ الاهتمام بالعلاقات العامة يزداد في هذا العصر في المجال الديني والاقتصادي والسياسي أيضا عن طريق الكتاب والمؤلفين والصحفيين وغيرهم من ساهموا في النشر والإعلام الذي هو من صميم عمل العلاقات العامة لكسب ثقة الجماهير .

#### ٨ - العلاقات العامة في العصور الحديثة :

لقد تطورت العلاقات العامة في العصور الحديثة لتصبح طريقة علمية ، وقد كانت في مستهل هذا العصر تعاني من التدهور والانحطاط سواء في الناحية الدولية أو بين الهال والاحتكاريين .

فقد تدهورت في الناحية الدولية بالنسبة لاستنزاف الاستثمار لثروات الدول التي كانت مستعمرة ، والعمل على تدهور مستوى هذه الشعوب حتى تظل بكرة حلوب لهم . وقد تدهورت بالنسبة للهال نتيجة ازلم الاحتكاريين للأطفال والنساء . وظل هذا التدهور منذ قيام الثورة الصناعية إلى أن قامت الثورة الفرنسية بمبادئها الديمقراطية التي ساعدت على حرية الرأي وحرية الصحافة والنشر . ولكن العلاقات العامة ظلت في تدهورها إلى أن جاء ديمقراطي ، الرائد الأول للعلاقات العامة الذي أمكنه أن يقبل رجال الأعمال من عشرتهم بأن أكد لهم أن عصور إغفال الجماهير قد ولت . ولا يمكن أن تعود . وأن النزعة الإنسانية والمسئولية الاجتماعية والمعاملة الطيبة هي التي تقدم الحلول لمشاكلهم . فمن الضروري معاملة المستنخدمين والهال معاملة إنسانية ضرورية ومنهم الأجور الجزية ، وبذلك يتوفر ركن هام هو العلاقات الداخلية السليمة . وهكذا نجد أن النزعة الإنسانية والمسئولية الاجتماعية وكنين أساسيين لنجاح العلاقات العامة .

لذلك يعتبر ديمقراطي في صاحب الفضل الأول في تجديد معالم العلاقات العامة

وإرسائه على أسس علمية وخلقية سليمة ، إذ يقول أنه يجب إسهاء النصح لإدارة المؤسسة بعد استقصاء اتجاهات الرأى العام ، وأيضاً إعلام الجماهير بحقيقة المؤسسة إعلاماً صريحاً لا مواربة فيه ولا سر ولا خفاء . وقد أوضح دليق له أن النشر ليس هو العلاقات العامة ، بل إنه أداة واحدة من أدواتها ، لأن العلاقات العامة نشاط يقوم على الاتصال بالجماهير ولعرفة اتجاهاتها .

ولقد استغل الخبراء فن العلاقات العامة لتعبئة الرأى العام وتمجيده أثناء الحرب العالمية الأولى والثانية ، فكان كل فريق يبذل أقصى ما في وسعه في استغلال هذا الفن من أجل النصر في المعركة . ونتيجة للتجارب العديدة التى أجريت على نطاق واسع خلال الحرب العالمية الأولى ، وتمكين الخبراء من الوصول إلى عدد كبير هام من الأصول الفنية والمبادئ العامة التى تؤثر في عقول الجماهير ، أمكن تطوير فن العلاقات العامة ، بيد أن هذا التطور والتقدم الهائل الذى أحرزه فن العلاقات العامة أثناء الحرب لم يتوقف في الفترة بين الحربين ، لأن المؤسسات عموماً سواء التربوية منها أو الاقتصادية أو الاجتماعية كانت تهتم اهتماماً بالغاً بأحدث المبادئ والوسائل التى وصلت إليها العلاقات العامة التى أمكنها أن تخدم قضايا السلام كما أمكنها أن تخدم قضايا الحرب ، ولقد كان إدوارد برنيز أعظم فضلاء في تطور فن العلاقات العامة ، إذ أنه من الرواد الأوائل في دراسة الرأى العام وتحليله ومعرفة طرق تكوينه وتعديله وتعبئته ، وهو أول من قام بتدريس العلاقات العامة في جامعة نيويورك وأول من نادى بضرورة اعتبارها من المواد الهامة في المناهج الجامعية ، كما أسس جمعية خاصة لدراسة العلاقات العامة في المجال الجامعى .

ولقد اعترفت المؤسسات الصناعية ومعاهد الأبحاث والمعامل سواء الخاص منها أو العام بأهمية العلاقات العامة وأصبح كل منها يهتم بها اهتماماً قاطعاً . وعم الاتجاه الجديد بالعلاقات العامة الذى مؤداه أن تتلاقى المصالح الخاصة بالمؤسسات مع المصالح العامة ، لأن هذا التلاقى الطيب يعتبر من أهم وظائف العلاقات العامة في المجتمع . وفي العقد الثانى من القرن العشرين هبطت موجة الخاسر العلاقات العامة وقل الاهتمام بها ، ولكن حلول الأزمة الاقتصادية العالمية سنة ١٩٣٠م

جعل العالم يرى أمميزات العلاقات العامة ، في أنها نشاط دائم ومستمر لا ينبغي أن يتوقف ، لأن دراسة اتجاهات الرأي العام لابد وأن تستمر حتى يمكن تعديل السياسة باستمرار لتتلاءم مع الاتجاهات التي يمكن الوقاية في جميع الميادين . كما عاد فن العلاقات العامة إلى التطور السريع خلال الحرب العالمية الثانية نتيجة لكثرة الفرص والمميزات الضخمة التي عملت الدول التجارية على رصدتها لكسب تأييد الشعوب ، وكانت أضخم تجربة شاهدها العلاقات العامة هي فن الإعلام الموجه إلى الملايين ، التي أمكن للدول إجراؤه نتيجة للتقدم العظيم في فنون الطباعة والإخراج والإعلام ودراسات الألوان وطرق التأثير الإذاعية والسينما ، ونتيجة لهذه التجارب الهائلة التي أجريت خلال الحرب أمكن لفن العلاقات العامة أن يبلغ ما بلغه من نضج واكتمال إلى درجة جعلت - اليوم - جميع المؤسسات والجمعيات والمرافق الحيوية والجامعات تعترف بأهمية العلاقات العامة تماماً كما تعترف بها الهيئات الحكومية .

وتعتبر العلاقات العامة دعامة أساسية وضرورية في إدارة المؤسسات وتنظيمها وهي تساوى عمليات الإنتاج والتوزيع والتمويل .

وأم ما يميز الفترة الأخيرة منذ الحرب العالمية الثانية تلك العناية الفائقة بالعلاقات العامة وأهميتها في جميع الميادين سواء كانت ميادين سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو حتى ميادين دولية . ويمكن التحدث عن هذه الميادين بشيء من الاختصار في الآتي :

#### ١ - المبررات السياسية :

وفي هذا الميدان تطورت العلاقات العامة حتى أصبحت الآن لها إدارة خاصة في معظم الوزارات والمؤسسات وتقوم هذه الإدارة بعملية الربط بين الوزارة والجمهور .

وإن أجهزة العمل الإداري ترتكب غلطة العمر إذا ما تصورت أن أجهزتها الكبيرة غاية في حد ذاتها ، إن هذه الأجهزة ليست إلا وسائل لتنظيم الخدمة وضمان وصولها على نحو سليم إلى الجماهير .

### ٢ - الميراث الاجتماعي والاقتصادي :

ففي هذه الميادين نجد أن كل مؤسسة تريد لنفسها النجاح سواء كانت مؤسسة اجتماعية واقتصادية لابد وأن يكون بها قسم خاص لإدارة العلاقات العامة برأسه خبير مختص ، ومن أقوى الأدلة على هذا أن معظم مديري الشركات الكبرى والمؤسسات الهامة يختارون من بين الخبراء والإخصائيين في العلاقات العامة .

### ٣ - الميراث المرولي :

ففي هذا الميدان - مثل للمؤتمرات الدولية - نجد أن نجاح المؤتمر أصبح مرهونا بنجاح العلاقات العامة ، إن نجاح أى مؤتمر دولي يتوقف على إقامة علاقات التفاهم والثقة المتبادلة بين الدول في مجموعة الأسرة الدولية التي تشترك في هذه المؤتمرات . إن تنظيم العلاقات العامة في أى مؤتمر يفوق بكثير الأعمال التي سيقوم بها المؤتمر نفسه .. فنجاح يتوقف إلى حد كبير وبعيد على ما يبذله رجال العلاقات العامة من مجهود في الأعداد لهذا المؤتمر .. والدليل على هذا نجاح مؤتمرات القمة العربية والأفريقية .

### المعوقات العامة وسياسة الحكم :

لأن القيادات الحقيقية هي الإحساس بمطالب الشعب ، والتعبير عنها وإيجاد الوسائل لتحقيقها وتجميع قوى الشعب وراء الجهود المحققة لها .

لقد مارست الهيئات الأهلية وظيفية العلاقات العامة منذ زمن بعيد ، وسبقت في ذلك الهيئات الحكومية ، ومنذ عهد تنهت الحكومات إلى أهمية هذه الوظيفة بالنسبة لسياسة الحكم وإدارة شؤون البلاد ، فظهرت وزارات للسياية السياسية في بعض الدول ، ثم تطورت بمنذلك فكرة الدولة عن السياسة السياسية إلى ما يسمى بالعلاقات العامة على أسس جديدة من فن الحكم الديمقراطي ، هذا لأن وظيفة العلاقات العامة لا يمكن أن تنمو وتزدهر إلى في ظل الديمقراطية التي تسود فيها الشورى في الحكم ، ويمارس فيها الشعب سلطاته ، ويحكم نفسه بنفسه ، ويحترم فيها وأى الجمهور .

هذا لأن العلاقات العامة لا يمكن أن تعيش في ظل الحكم الديكتاتورى أو البيروقراطى التى يستبد فيها الحكم بأرائهم ، فيوجهوا شئون الدولة تبعاً لأهوائهم الشخصية وزواتهم متجاهلين أو ضارين عرض الحائط بالرأى العام ، فالدولة ذات النظم الاستبدادية تتصل بالجاهير عن طريق الدعاية السياسية وهى تستخدم أساليب لا تتفق مع الأخلاق أو المثل العليا ، مثل الكذب أو التخويف أو المبالغة أو اختلاق الشائعات المفرضة لحساب الدكتاتور أو الحزب الحاكم ، لأن المنفعة فيها شخصية وليس هناك مجال لأن يبدى الشعب رأيه أو يجد من يستجيب لهذا الرأى ، فالنظام مفروض عليهم عن طريق الدعاية المفرضة التى تجرد مجالاتها الواسعة فى التنظيم الرأسمالى ؛ بينما العلاقات العامة تقوم على تبادل الآراء والمعلومات والأفكار وأساسها التفاهم بين الشعب وحكومته لأن الحكومة فى الدول التى يسود فيها النظام الديمقراطى السليم تحرص على أن تعرض على الشعب جميع المهام والأعمال التى تعتزم القيام بها ، وفى الوقت نفسه تقدم له جميع الآراء والمعلومات والحقائق بالنسبة لما تقوم به من أعمال ، وتستمع إلى رأى الشعب ممثلاً فى البرلمان ، وصحافة الرأى ، ووسائل الإعلام الأخرى .

ومن هنا يمكن القول بأن العلاقات العامة تختلف عن الدعاية السياسية ، فى أن الدعاية السياسية غرضها شخصى ، وتعتمد على التشويش والكذب وخلق الشائعات المفرضة وتجرد مجالاتها فى النظام الديكتاتورى أو النظام الرأسمالى .

أما العلاقات العامة فتجد مجالاتها فى النظم الاشتراكية الديمقراطية السليمة لأن الهدف الأساسى للعلاقات العامة هو المصلحة العامة لكافة الشعب ؛ فاعتمادها على الحقائق والتزامها بالمثل العليا ؛ وسلوكها السلوك الحميد وتحققها بالأخلاق الفاضلة - يساعدها على التطور إلى أن وصلت إلى سياسة الحكم فى ظل النظم الاشتراكية الديمقراطية السليمة .

#### المعروفات العامة فى مصر :

لقد تطورت العلاقات العامة فى مصر منذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ . وسازنت فى تطورها إلى أن أخذت صفتها الرسمية سنة ١٩٥٣ . فصدر القانون

ونص في إحدى مواده على أن وزارة الإرشاد مسئلة عن تزويد الرأى العام العالمى ودوائر الثقافة والسياسة بأصديق البيانات والإحصاءات والأرقام والرسوم البيانية وغيرها من حقائق الأمور فى مصر . وعن نشاطها الحكومى والأهلى فى ميادين العلم والثقافة والصناعة والزراعة والتجارة . وقد اقترحت وزارة الإرشاد إنشاء مكاتب للشئون العامة بكل وزارة ؛ حتى يمكن لكل وزارة أن تقف على رأى الجمهور . وأن تطلع الجمهور على أعمالها وأهدافها ومبادئها . ونتيجة لهذا التطور الهائل دخلت العلاقات العامة معظم الشركات والمؤسسات الكبرى الحكومية منها والأهلية .

وأنشأت الثورة أول جهاز للإعلام فى الداخل والخارج وهو مصلحة الاستعلامات . التى تعتبر أكبر ثمرة نتجت عن تطور العلاقات العامة فى مصر . نظراً لإبانتها كفاءة فائقة طوال سنى الثورة فى شرح سياستها وعرض أعمالها فى مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصناعية . واستطاعت هذه المصلحة بفضل العاملين فيها أن تجعل العالم يشهد بتفوق جهاز الإعلام . ويدال على ذلك بأن بن جوريون ، رئيس إسرائيل المزعومة يصرح فى « الكينيست » غداة إخفاق العدوان الثلاثى بقوله : « لقد انتصرت النهاية المصرية على إسرائيل » . بل ورأينا البريطانيين يعترفون بانتصارنا عليهم فى مجال الدعاية ، مع أنهم استطاعوا أن يصدوا فى وجه الدعاية الألمانية .

وقد أنشأت مصلحة الاستعلامات مكاتب ومراكز لها فى عواصم المحافظات مزودة بوسائل الإعلام المختلفة من راديو وتليفزيون ومطبوعات وصحف ومجلات وأفلام وخلافه . وأيضاً أنشأت كثيراً من المكاتب الصحفية فى العواصم العربية والأمريكىة والأروبية وألحقها بالسفارات المصرية بهذه العواصم . وتقوم هذه المكاتب بالإعلام للجمهورية العربية وتلق ما ينشر عنها فى الخارج . والرد على الدعاية الكاذبة المفضة التى تنشر أو تذاع فى الخارج .

وتطورت العلاقات العامة إلى أن أصبحت علماً وفناً يراوله خبراء متخصصون . وتنشد جميع المؤسسات والمهيات والمنظمات والأجهزة التى تريد لنفسها النجاح فى تطبيق سياستها .

وأخيراً وبعد أن استعرضت تطور العلاقات العامة منذ أقدم العصور إلى يومنا هذا . لا يسعني إلا أن أقول أن العلاقات العامة قد أصبحت ضرورة من الضرورات في جميع ميادين الحياة . بل أكثر من هذا يمكن أن يقال عنها أنها العمود الفقري لكل هيئة أو منظمة أو مؤسسة أو مؤتمر سواء كان النطاق محلياً أو مقسماً .

بل ويظهر مداها واتساعها في محيط العمل كاسلوب له دلالاته القوية في الخدمات التي تقدم لفئة من أهم الفئات في الشعب العامل . فتنظر نتيجة جلية في رفع معدلات الإنتاج وتحسين مستوى الأداء والتوعية بالدور الواجب أن يكون عليه العاملين وتبصيرهم بواجباتهم حتى يؤدوها وبحقوقهم حتى يتعرفوا عليها ويتألوها وبذلك تتحقق الخطوة وتصل إلى أهدافها بحفظة مطبقة على أسس سليمة .

#### الفرق بين العلاقات العامة والرعاية :

هناك فرق واضح بين العلاقات العامة والرعاية . فبينما تستخدم البداية وسائل العلاقات العامة . إلا أن كل ما تقوم به العلاقات العامة لا يعتبر رعاية . حيث أن البداية هدفها هو تشويه الحقائق وتضليلها باستخدام الأساليب المفرضة في جنب الانتباه وإثارة القرائن . فالرعاية قد يكون هدفها مفرض ، وهي تضحي بكل شيء في سبيل تحقيق هذا الغرض . وهي عكس العلاقات العامة . فمن حيث أن العلاقات العامة تعتمد على البحث والاستقصاء . نجد أن البداية تعتمد على التضليل وتخدير الجماهير بشل قوة تفكيرهم . وإثارة غرائزهم باستغلال جهلهم وتحريك شهواتهم وإشاعة الكذب بينهم والمبالغة في الأخبار والتويه والتضليل والخدعة والتدويق . كل هذا كي تحقق ما تريد . وهو يبعد كل البعد عن هدف العلاقات العامة . فهدف العلاقات العامة يقوم أساساً على الصدق ونشر الحقائق ومحاولة الوصول إلى حقوق الجماهير لإطلاعهم على الحقيقة وتزويدهم وتعريفهم بالمؤسسة حتى يتم التفاعل بينهم وبينها . ويمكن الحصول على ثقتهم فيها . والحصول على هذه الثقة يقوم على أساس من البحث والدراسة والاستقصاء والتحليل والتفسير لاتجاهات الرأي العام وتحويلها وتعديلها عن طريق الصدق في نشر



الحقائق الوصول إلى عقول الجماهير وعواطفهم ، والوصول على قلوبهم وكسب تأييدهم لاختراعهم وتخليطهم .

من كل ما تقدم نجد هناك فرقا واضحا كل الوضوح بين الإثنين ، فواحدة تستند إلى الغش والخداع والتضليل والمباينة فيكون أثرها وقتيا وهي النعابة ، والثانية تركز على أساس من الصدق والحقائق والتنوير وكسب التقوى وأثرها قويم وهي العلاقات العامة التي تعمل على تقوية العلاقات والربط بين الجمهور والمؤسسة .

## وسائل وادوات العلاقات العامة

تتعدد وسائل قيام ونجاح العلاقات العامة ، وهذه الوسائل تخضع لقدرة المؤسسة وطبيعة المجتمع الذى تتعامل معه المؤسسة . وهى تهدف إلى ربط المؤسسة أو المنظمة بالمجتمع . سواء كان أفراداً أو جماعات أو هيئات . داخلياً أو خارجياً تهدف إلى ربطهم بفكرة أو حقيقة معينة أو هيئة اجتماعية معينة . حتى يصبح الجميع أو عدد كبير منهم مؤمنين بالفكرة ويستوعب الحقيقة ويناصر المنظمة . والإعلام يعتبر الوسيلة الأساسية التى بواسطتها يمكن للعلاقات العامة أن تنشأ وتتم . فهذه العلاقات العامة من استخدام كافة الوسائل الأخرى هو الإعلام . أى إعلام الجمهور بما تقوم به المؤسسة من أعمال .

ونظراً لأهمية الإعلام كوسيلة أساسية لنشأة العلاقات العامة . فسوف تتولى هذا الموضوع بشئ من التفصيل . ثم نتحدث عن باقى وسائل العلاقات العامة التى نعتبرها وسائل الإعلام .

### الإعلام :

هو جميع الوسائل أو الأدوات المتعلقة بالاتصال على جميع المستويات وتشمل بجانب الأخبار الشفوية والتسجيل عمليتي البحث والتنسيق . ويعتبر الإعلام نوعاً من المشاركة أو التفاعل بين جانبين - الجانب الأول هو المرسل والثاني هو المستقبل . فالمرسل هو بائع الرسالة الإعلامية سواء كان شخصاً أو صحيفة أو محطة إذاعة أو تلفزيون أو داراً للعرض السينمائي . والمستقبل هو الذى يتلقى الرسالة سواء كان شخصاً أو جمهوراً من المستمعين أو القراء أو المشاهدين . أما الرسالة فهى مجموع المعاني التى تتضمنها الألفاظ . والإعلام ليس مفهوماً ينطوى على مجرد النشر . ولكنه عكس ذلك . إذ ينطوى على مقدرة الرسالة الإعلامية فى قوة التأثير فى الجمهور ، وتعديل الأفكار الكاذبة نتيجة الدعاية المغرضة . لأن هدف الإعلام هو توصيل الحقائق الواضحة ، والأخبار الصادقة والإحصاءات

الديقية إلى المستقبل كلما أمكن ذلك سواء كان ذلك المستقبل شخصاً أو مجموراً  
ولأنها سياسات المؤسسات أو الهيئات أو الوزارات أو أى جهة تريد الاتصال  
بمجمورها .

ويعرف « أوتوجروت » الإعلام فيقول : « الإعلام هو التعبير الموضوعي  
لعقلى الجماهير وروحها وكيانها واتجاهاتها ونحو ذلك » .

ويقول « الدكتور إبراهيم إمام » عن الإعلام : « إنه عملية نشر الأخبار  
والمعلومات الديققة السلمية بحيث تؤثر فى الناس تأثيراً وإعياً مقصوداً لخدمة  
مصالح المؤسسة ولخدمة الصالح العام فى وقت واحد . فأغراض الإعلام هى التنوير  
وتعريف الجماهير بالمؤسسة مما يؤدى إلى التفاهم والمشاركة ، وهما أساس الحصول  
على الثقة فى جميع برامج العلاقات العامة ، وأنه عملية يترتب عليها تأثير فعلى فى  
عقلى الفرد أو الجمهور » .

### أهمية الإعلام فى المجتمع الحديث :

لقد أصبح الإعلام وظيفة هامة فى المجتمع الحديث بعد أن تعددت الاختراعات  
الحديثة ، وبعد أن تقدم العلم والمعرفة ، إذ أصبح من مستلزمات المجتمعات  
الديمقراطية أن يفهم أفراد المجتمع الأحداث الجارية فيه ، وأن يدلو بأرائهم  
وأن يناصروا المسئولون عن طريق إصدار الأحكام المنصفة ، ولا يتيسر لهم  
ذلك إلا إذا كانوا على بينة بما يحدث فى المجتمع وكانت معلوماتهم على درجة كبيرة  
من الكفاية والسلامة ، بحيث يمكنهم إصدار أحكام تساعد على تطور المجتمع  
ونموه . كما أن إقامة المرافق العامة والوزارات المختلفة والمعاهد والكلبات المختلفة  
والمصانع والمزارع الحديثة ، والمؤسسات المختلفة . إقامة كل هذه تحتاج إلى فهم  
عميق يساعد على إدارتها بالأسس العلمية والنظم الحديثة . ولا يتيسر هذا إلا عن  
طريق تكيف جماهير المجتمع مع منظماته جميعاً . سواء كانت أملىة أو حكومية .  
والإعلام هو الوسيلة التى يتم بها التفاهم والانسجام والمشاركة فى الاتجاهات  
والخبرات وغير ذلك . من هنا جاءت وظيفة الإعلام فى المجتمع بوجه عام وفى  
العلاقات العامة بوجه خاص .

### عوامل نجاح الرسالة الاعلامية .

إن عوامل نجاح الرسالة الإعلامية تعتمد على التشابه أو المشاركة في الخبرات والصور في رأس كل من المرسل والمستقبل . كما تعتمد على إثارة انتباه المستقبل عن طريق استعمال الرموز المفهومة . لأن غرض اللغة يعرقل عملية الإعلام . وأيضاً يعتمد نجاح الرسالة الإعلامية على ربط الموضوع مثار الاهتمام بمجالات المستقبل . واقتراح الحلول السليمة له على أساس ألا تتعارض هذه الحلول مع العادات والتقاليد والنظم الاجتماعية السائدة في المجتمع .

والإعلام يختلف من مكان إلى مكان . ومن زمان إلى زمان . باختلاف نظم الحكم حيناً ونظم المجتمع نفسه حيناً آخر . واختلاف الثقافات والمشاعر أو المواطن أحياناً أخرى .

### بهمية الاعلام في ج . ع . م

إن رسالة الإعلام ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأيدولوجية المجتمع وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياته وهي الاشتراكية القائمة على الكفاية والعدل وحرية الرأي ، ونحن نجد أن الإعلام في ذاته قد أصبح ذا أهمية بالنسبة للظروف المحيطة بـ ج . ع . م . منذ قيام الثورة ، إذ أصبحت الحاجة ماسة إلى ضرورة العناية بهذا المرفق الجديد من مرافق الحياة في هذا العصر لدرجة أنه يوجد لدينا جهاز متخصص بجانب أجهزة أخرى في كل الوزارات والمصالح لشئون والعلاقات العامة .

وبعد أن اتجهت الدولة إلى العناية بهذا المرفق ، أصبح له وسائل كثيرة تتجدد يوماً بعد يوم - فن صحيفة إلى مجلة أو نشرة إلى مذيع إلى تليفزيون إلى كتاب إلى معرض إلى ندوة إلى مكتب الاستعلامات وآخر الاعلانات أو الشؤون العامة في المصالح والوزارات والهيئات والشركات - وأما ندري بعد ذلك ماذا يظهر الغيب من عجائب هذا الإعلام ووسائل الإعلام .

## وسائل الإعلام .

للعلاقات العامة ووسائل الإعلام أساليب متعددة ومستويات مختلفة هي :

### ١ - الإعلام الصحفي :

يعتبر الإعلام الصحفي هو النشر عن طريق الصحف والمجلات سواء المجلات العامة أو الخاصة . والصحافة لها دورها في العصر الحديث نظراً لأن قراءة الصحف أصبحت من العادات التي لا يمكن الاستغناء عنها في المجتمع ، لهذا لا يمكن إنكار ما للصحافة من تأثير قوي على الجماهير ، خاصة وأن الصحافة تتميز بإعطاء القارئ الحريات الكافية في اختيار الوقت المناسب لقراءتها ومراجعتها ، ونظراً لأن الصحافة ليست مفروضة على القارئ ، فإن لها أثراً فعالاً بالتأثير على الجمهور أكثر من الصحف الخاصة بالمؤسسة .

ومع أن البلاد التي بلغت درجة عالية في قياس اتجاه الرأي العام أصبحت تهتم بتصنيف المجلات حسب الجماهير أي لكل جمهور مجلات خاصة به تهتم بشئونه . وهذه العملية من العمليات الهامة في العلاقات العامة . لأن هذا التصنيف يساعد على تحديد المجتمع موضوع الدراسة بدقة وتحيز أنسب الأوقات والوسائل التي تؤثر في فئات الجمهور ، وأيضاً لاتنكر ما للصحافة العادية من تأثير قوي على الجماهير . ولهذا فهي عظيمة الفائدة بالنسبة لخبر العلاقات العامة ، إذ أنه يستفيد من الصحف اليومية المتكررة في عملية الإعلام في ميدان العلاقات العامة .

ومع أن الصحافة تمتاز بسعة الانتشار والاحترام والتقدير من جماهير القراء إلا أن الصحافة وحدها لاتعتبر كافية بالنسبة لعملية الإعلام في العلاقات العامة ، لأن كثيراً من القراء لا يقرأون المواد الإعلامية ، وكثير من أفراد الشعب أميون لا يقرأون ، كما وأن الغالبية من قراء الصحف هم من الرجال . وخير العلاقات العامة يريد الاتصال بالجميع . لهذا فإن خبراء العلاقات العامة لا يكتفون بالصحف في عملية الإعلام .

## ٢ - الإعلام الإذاعي :

الإذاعة وسيلة هامة من وسائل الإعلام . إذ أن الإعلاميين يمكنهم الاتصال بالجمهور عن طريق الأخبار وعن طريق البرامج .

والمذيع اليوم أهمية عظيمة جعلته جزءاً لا يتجزأ من الحياة بالنسبة لجميع أفراد الشعب في مستوياتهم المختلفة ، ولهذا أصبح له تأثيره القوي على الجماهير في حياتهم وطرق معيشتهم ، والمذيع يمتاز عن الصحافة في أنه لا يحتاج من الشخص معرفة بالقراءة والكتابة ، ولهذا نجد أن تأثيره أكثر عمقاً بين الأميين ، لأن المذيع يعتبر وسيلة إعلامية تمتاز بالحيوية التي نبعث من الصوت الإنساني ومن الموسيقى والأحداث المباشرة ، وهي لا تتطلب النظر في المتابعة وهي من مستلزمات الإعلام الصحفي

والبرامج الإذاعية يمكنها أن تخدم العلاقات العامة خدمة ممتازة ، خصوصاً البرامج الموجهة - ففي ج . ع . م مثلاً نجد أن الأركان المتنوعة تلعب دوراً هاماً كوسائل إعلامية تدخل في صميم العلاقات العامة ، فركن الرياضة وأوائل الطلبة يخضعان لوزارة التربية والتعليم ، وكذلك تخدم البرامج الزراعية المتنوعة وزارة الزراعة وركن العمال وزارة العمل ، وركن الشرطة في خدمة الشعب وزارة الداخلية ، وبرنامج طبيب العائلة وزارة الصحة ، وبرنامج حسب التسعيرة وزارة التموين .

## ٣ . الإعلام التليفزيوني :

يعتبر التليفزيون وسيلة كبرى الإعلام أدخلتها الثورة لأول مرة في بلادنا . وهو من المعجزات الكبرى التي حققتها الثورة لأنه من أعظم الوسائل الإعلامية التي تساعد في خدمة العلاقات العامة . فالتليفزيون يجمع بين الوسيلة السمعية والبصرية في وقت واحد . لهذا فهو أداة إعلامية جمعية التأثير وأثره عميق من الناحية الجماعية حتى ولو لم يكن بين المشاهدين رابطة قوية أو صداقة ، لأن التليفزيون يجمع الأسرة الواحدة في صعيد واحد ، وأيضاً يجمع بين الحشد المختلف ويكون له أثره الجماعي على جمهور المشاهدين من ناحية التأثير والاستجابة . ولهذا فالتليفزيون له أثره القوي على تشكيل وتعديل اتجاهات الرأي العام . ويعزز

هذا القول ما جاء في مقال د. للدكتور محمد طلعت عيسى، يتحدث فيه عن الحركة الانتخابية عام ١٩٦٠ في أمريكا وعن عرضها في التلفزيون وعن وقوف المرشحين يناقش كل منهما الآخر أمام الجمهور ويعرض برنامجه وأهدافه فيقول: وقد استطاعت بعض الأسرة الأمريكية بعد مشاهدة هذه العروض التلفزيونية، وبعد أن شاهدت في الوقت ذاته كلا من المرشحين الديمقراطي والجمهوري، أن تغير من اتجاهها بما أدى إلى حدوث تغيير نسبي في اتجاه الرأي العام، وبهذا فاز الرئيس السابق كينيدي، في معركة الرئاسة أمام منافسه د. ريتشارد نيكسون. وبهذا استطاع التلفزيون أن يحقق تقدماً على كافة الأدوات الإعلامية الأخرى، ونجاحاً في مسألة تحويل اتجاه الرأي العام.

#### ٤ - الإعلام السينمائي :

لقد أصبح الفيلم السينمائي يحتل هو الآخر مكاناً ممتازاً كوسيلة للإعلام في العصر الحديث، إذ أصبح طاقة إعلامية هائلة مع حسن الاستخدام مما جعل خبراء العلاقات العامة يوجهون اهتمامهم إلى استغلاله عندما تسمح الظروف المادية بذلك، مما تسبب عنه وجود طائفة من الأفلام الناجمة في ميدان العلاقات العامة بإمكانها الظفر بتأييد الجماهير وإعجابهم.

#### ٥ - الإعلام بالمعارض والمهرجانات والحفلات :

يمكن للوحدات أن تنظم الكثير من الحفلات والمهرجانات السنوية والموسمية في أي مناسبة من المناسبات القومية والوطنية، وأن تقيم المعارض الفنية من وقت لآخر، وأن توجه الدعوة إلى من يعينهم الأمر الوقوف على نشاط المؤسسة وما تقدمه من خدمات اجتماعية.

#### ٦ - وسائل أخرى للإعلام :

هناك وسائل أخرى للإعلام مثل عقد الاجتماعات وتنظيم المحاضرات والندوات ودعوة الجمهور لزيارة المؤسسة وتنظيم حفلات الاستقبال وتنظيم الزيارات الشخصية للجمهور وإعداد صندوق المقترحات وتنظيم الرحلات وتنظيم مكتب الاستعلامات وغلافه.

## أسس فهم الجمهور عن الرئيس :

### (أ) المظاهر العامة

إن المظهر العام للتؤسسة يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الإعلام ، لأنه يعطى أثراً مبدئياً عن المؤسسة فنظر المكتب مثلاً أو المبنى أو العاملين يدل لأول وهلة عما إذا كان هناك اقتصاد أو تفريط ، ورجل العلاقات العامة الكفء هو الذى يمكنه أن يحتبّر كل هذه الأمور حتى التأكد يمكنه من أنها مظهر بناء لاتجاهات الجمهور .

### (ب) طابع العاملين :

إن طابع العاملين بالمؤسسة يعتبر عاملاً هاماً فى العلاقات العامة والرأى العام ، فتلاسلوك موظف الاستقبال مع الجمهور ، ما إذا كان بشوش الوجه للجميع أو عكس ذلك . والاختصاصى الاجتماعى أيضاً الذى يقابل الناس ، وعامل التليفون . كل هؤلاء وغيرهم من العاملين تعطى تصرفاتهم أثراً كبيراً عن حالة المؤسسة بصفة عامة بالنسبة للجمهور . فإذا كانت تصرفاتهم سليمة ومقبولة من الجمهور كان الأثر هو الإيجابية من جانب الجمهور بالنسبة للتؤسسة . أما إذا كانت تصرفاتهم سيئة وغير مقبولة من الجمهور كان الأثر هو الشعور بالسلبية من جانب الجمهور بالنسبة للتؤسسة .

### (ج) نوع الخدمة التى تؤديها المؤسسة للجمهور :

إن نوع الخدمة التى تقوم بها المؤسسة من أجل جمهورها تعتبر هى الأخرى من الأسس الهامة التى تساعد على نجاح المؤسسة أو إخفاقها . ويمكن إجمال وسائل الإعلام جميعاً فى الآتى :

١ - الكلمة المقتاة .

٢ - الكلمة المكتوبة .

٣ - الوسائل السمعية والبصرية .



## وظيفة العلاقات العامة

### وظيفة المواقف العامة :

إن عمل موظف العلاقات العامة يعتبر من الأعمال الهامة التي يتوقف عليها نجاح المؤسسة أو فشلها . ولهذا تلقى على عاتقه كثير من المسؤوليات . وقد تحدث «اسبلاي» عن هذه المسؤوليات فذكر منها أربع مسؤوليات اعتبرها مسؤوليات أساسية لمدير العلاقات العامة هي :

١ - فهم الرأي العام للإدارة وإرشادها إلى المسائل التي تؤثر على علاقات المؤسسة بجمهورها العديدة .

٢ - تحليل المواقف التي تتضمن علاقات المؤسسة والجمهور وخلق فرص لكسب أكبر تأييد عام لسياسات المؤسسة ونشاطها .

٣ - توصيل الحقائق والأفكار ذات الأهمية بالنسبة للعمل والمجتمع للجمهور بواسطة الإعلام السليم .

٤ - قياس أثر برامج العلاقات العامة على الرأي العام للتأكد من أن الوقت والمال المستثمر يساهم بالتساوي في نمو العمل ورفاهية المؤسسة .

إن موظف العلاقات العامة « مدير » اليوم يواجه المشكلات بعقلية واقعية فهو يدرس أسبابها ويبحث عن حلها ، وعلى ضوء هذه الدراسات والأبحاث يستطيع أن يضع الخطط الكفيلة بحل المشكلات . ثم يسعى بعد ذلك إلى تفصيل الخطط في صورة برامج معدة للتنفيذ . محدداً خطوات العمل . مع توزيع الاختصاصات على المسؤولين وتحديد الميزانية اللازمة لتحديد دقيقاً . ولا يفتأ مدير العلاقات العامة يتحجب مدى نجاح كل خطوة من الخطوات قبل الانتقال إلى الخطوة التالية بنفس الطريقة التي يدرس بها القائد كل تحرك قبل الإقدام على تنفيذه ، وهو مستوّن أيضاً عن المشاركة في رسم الخطط والسياسات التي تسير المؤسسة على هدبها .

### صفات الذاتية والشخصية :

مهما اختلفت صفات رجل العلاقات العامة مع المؤسسة أو المشاكل التي تقابله . فإن وظيفته تتطلب منه أن يكون ذا قدرة على تقصي الأخبار ومعرفة بنفسيّة الجمهور ووسائل الاتصال . وأن يكون سريع البنية حسن الأسلوب ، وأن يكون سياسياً بلياً لديه القدرة على كسب الأصدقاء بسهولة والتأثير في نفوس الناس . وأن يكون ذا خلق قويم وتصرف سليم . وأن يكون مستقراً بالنسبة للعمل . وأن يكون هادئاً . مخلصاً . أميناً . مستقيماً . زهياً . وأن يكون قوى الرغبة في كسب الأصدقاء . وموضع ثقة الآخرين . وأن يكون في صحة جيدة حتى يتمكن من القيام بالأعمال التي تتطلبها العلاقات العامة . وأن يكون في سن معقولة تسمح له بالحركة الدائبة والعمل . وأن يكون ذا خبرة كافية تمنحه سداد الرأي والحكمة . وأن يكون ذا مظهر حسن .

وأن يشترك في اللجان . وأن يكون من السهل عليه الانسجام مع الناس في اللجان . على شرط ألا تكون لديه الرغبة في السيطرة على المناقشة . بل يكون أساس الاشتراك هو المساهمة بقدر المستطاع مع عدم السلبية أو المحاوراة أو الانحياز . لأنه يعرف كيف يوجه الجمهور ويرشده ويقنعه بسلامة اللفظ وقوة العبارة وقوة الشخصية نتيجة لخبرته بالنفس البشرية .

ونظراً لأن أساس عمله هو تمثيل المؤسسة وحل مشكلاتها الإنسانية وعلاقاتها الاجتماعية . وهذا يتطلب الكثير من اللياقة وحسن التصرف في المحادثات . ومن ثم يجب أن يكون الإذكاء عنصراً أساسياً في تكوين شخصيته . كما يجب أن تكون لديه القدرة على القيادة نظراً للعملية الإشرافية التي يقوم بها على أقسام البحث والتخطيط والإنتاج التي تضم عشرات الخبراء في فنون الإحصاء والتوجيه والإعلام وغيرها .

### صفات الادارية :

عندما يشكون قسم العلاقات العامة من أشخاص عدة ، فمن المهم أن يكون الشخص المسئول مديراً حكيماً ، فليس عليه فقط أن يعرف كيف يتعامل مع الناس

ويعتبر تعاونهم التام ، بل إنه مسئول عن الموازنة بين الدخل والمنصرف ، فيجب عليه أن يعرف كيف يتحكم في المنصرف بحيث يتوازن مع الميزانية ، وفي نفس الوقت يأتي بالنتائج المطلوبة .

ومن عمله أيضاً عملية التنسيق عن طريق الاتصال بالمديرين ورؤساء الأقسام الأخرى والموظفين والعمال لتقديم الأخبار والمعلومات إليهم والنصائح المتعلقة بالعلاقات العامة وهي التي تؤثر في سمعة المؤسسة وشهرتها بين الجمهور .

كما يقوم بالاتصال بقيادة الرأي في الخارج ، وأيضاً هو مسئول عن توزيع الاختصاصات على سائر الأقسام ويستشير رؤساء الأقسام لاختيار الخبراء اللازمين لتنفيذ البرامج ، ويجب عليه مراجعة البرنامج أثناء تنفيذه لكي يحذف ما يرى حذفه أو يضيف ما يثبت الحاجة إليه ، فهو يحاول الإجابة عن هذه الأسئلة :

- ١ - هل حقق تنفيذ البرنامج في هذه المرحلة أهدافه المنشودة ؟
- ٢ - ما هي درجة النجاح بالاضبط ؟ وهذه يمكن قياسها بالطرق الحديثة .
- ٣ - هل يمكن اقتصاد بعض الجهود والتفقات على ضوء الخطوة السابقة ؟
- ٤ - هل هناك موظف مرهق وآخر لا يعمل شيئاً ؟ وهنا يلزم التنسيق .
- ٥ - هل نحن في حاجة إلى المزيد من الجهود ؟ ومن ثم نضيف بعض الخبراء .
- ٦ - هل هناك خطة مكررة أو لا لزوم لها ؟
- ٧ - هل يمكن إدماج خطوتين في خطوة واحدة ؟

ومدير العلاقات العامة يلعب دوراً كبيراً وهاماً في رسم السياسة العامة للمؤسسة . كما يلعب دوراً في وضع السياسات المتفرعة عن المؤسسة التي تتصل بالإدارات المختلفة . إذ أنه يعمل كخبير يعرف تأثير كل سياسة على جماهير المؤسسة . وهو يعمل على أن تكون أهداف المؤسسة متفقة مع حاجات الجماهير وظروفهم واتجاهاتهم لأنه الشخص الذي يمكنه تقدير آراء الجمهور ومعرفة صدق القرارات التي تصدرها الإدارة من الوجهة الاجتماعية نتيجة لخبرته في قياس الرأي عن طريق الأبحاث الدقيقة ، وتبعاً للتخطيط السليم .

من كل ما تقدم نجد أن مدير العلاقات العامة يحمل أكبر مسؤولية بالنسبة للمؤسسة لأنه الشخص الذي يمثلها . ويتحدث باسمها على أساس من الصدق بعيداً عن الدعاية الكاذبة وتزييف الحقائق .

وهو إذ يقوم بعمله ويمارسه إنما يضع نصب عينيه أنه بأمانته وجهده يرفع من مستوى الإنتاج بما يعود على العاملين بالمؤسسة بالربح وحتى إذا ما وقف كل عامل على أسلوب العمل عن طريق الأجهزة المتخصصة التي سبق الكلام عنها قام بدوره باعتباره عامل ومنتج وصاحب رأس المال في نفس الوقت .

ولهذا يجب أن يكون لديه القدرة على الكتابة والبقاء في الحديث والقدرة على الكتابة الصحفية ، وذا خبرة بالرأى العام وهيئات الإعلام ، وأن يكون مؤهلاً تأهيلاً جامعياً أو ما في مستواه وذا خبرة بجميع وسائل الاتصال .

## التخطيط في العلاقات العامة

### ماهية التخطيط :

يعرف التخطيط : بأنه النشاط المنظم لأفراد أو جماعات ساعين وراء أهداف لإشباع رغبات أساسية . ويحتاج هذا النشاط المنظم إلى دراسة وعلم وحكمة وبعد النظر . كما يحتاج أيضا إلى تجارب الماضي وواقعية الحاضر وأهداف المستقبل .

فهر وسيلة للتغيير الإرادى القائم على التفكير فى المستقبل وعلى تحديد مطالب المجتمع وتقدير حاجاته تقديرأ استراتيجيا وديناميكيا . ووضع خطة شاملة متكاملة ومتجددة فى الوقت نفسه . لتحقيق هذه المطالب والحاجات .

والتخطيط بالنسبة لآى هيئة اجتماعية يعرف على أنه نوع من العمل التعاونى الشامل يقوم على المنهج العلمى فى البحث بقصد رسم خطة قابلة للتنفيذ فى حدود الإمكانيات الاجتماعية القائمة .

### القواعد الأساسية فى التخطيط :

هناك قواعد رئيسية يبنى عليها التخطيط وهذه القواعد هى :

١ - الواقعية : فلا بد أن يكون التخطيط مبنيا على أساس الواقع والممكن فعلا . وليس مجرد آمال عريضة حتى لا يكون مصيره الفشل عند اصطدامه بعبية التويل وحقيقة عدم رضا الجمهور أو ندرة المتخصصين وخلافه .

٢ - الشمول والازان : إن تكامل أى خطة يتطلب أن تشمل جميع عناصر الموضوع والموازنة بين جميع هذه العناصر .

٣ - المرونة : إن كل خطة تحتاج إلى قدر من المرونة كي يصبح تنفيذها ميسورا إذا ما حدث تغيير اجتماعى خلال المجال الزمنى المحدد لتنفيذ الخطة . فالاحتياطات المالية والاحتياطات الزمنية والاحتياطات فى عدد المتخصصين كلها جزء هام فى بناء كل خطة ( ٢٧ - الملحق الهادى )

٤ - الاستمرار والتجديد : يجب أن تستمر الخطوة وأن تشمل مراحلها لأن مرحلة الإعداد والتصميم تعتبر تمهيداً لمرحلة التنفيذ ، ومرحلة التنفيذ تمهيداً لمرحلة التقويم . فكل مرحلة تبنى عليها مرحلة أخرى ، لأن المؤسسة بعد أن تقوم بإعداد وتصميم سياساتها . تبدأ في التنفيذ لهذه السياسة في صورة برامج معدة وبعد تنفيذ هذه البرامج تبدأ في تقويمها الوقوف على مدى ما حققته التنفيذ من الخطوة وانفاذه معها وعدم خروجه عنها . أما التجديد فالغرض منه هو تعديل أساليب التخطيط تبعاً للظروف المحيطة بالمؤسسة والجمهور .

٥ - اطراد التقدم في التخطيط : يجب أن يراعى التقدم في رسم الخطط الجديدة على أن تبدأ الخطوة الجديدة من حيث انتهت الخطوة السابقة مع الانتفاع بمزاياها وعيوبها .

#### مراحل التخطيط في العلاقات العامة :

هناك عدة مراحل بالنسبة للتخطيط في العلاقات العامة وتتلخص في الآتي :

- ١ - تحديد الأهداف البعيدة والوسطى والقريبة .
- ٢ - دراسة جامهر المؤسسة دراسة إحصائية عليية .
- ٣ - تعديل الأهداف على ضوء ما سبق من بحوث ومعلومات .
- ٤ - رسم الخطوة المناسبة وهذه هي استراتيجية العلاقات العامة .
- ٥ - اختيار الموضوعات وأساليب التنفيذ .
- ٦ - تصميم البرنامج تصميماً دقيقاً يكفل النجاح عند تنفيذ الخطوة .
- ٧ - مراعاة التوقيت السليم . والملاءمة بين الخطوة وظروف العمل .
- ٨ - ضرورة اختبار مدى نجاح كل خطوة من خطوات التنفيذ قبل الانتقال إلى خطوة جديدة .

#### أولاً : تحديد الأهداف .

إن عملية التخطيط تبدأ بتحديد الأهداف . وهذه الأهداف لابد أن تتوافر فيها الصراحة والواقعية والوضوح حتى يسهل معرفتها لجميع العاملين على تنفيذها

فيوجهون الاهتمام الأكبر إلى تحقيق هذا التنفيذ في ظل سياسة المؤسسة وفلسفتها للوصول إلى المبادئ العامة التي تسعى هذه المؤسسة إلى تحقيقها .

فإذا كانت هذه الأهداف مثلاً هي كسب ثقة الجمهور . فإن خبير العلاقات العامة بصفته مشتركاً في وضع سياسة المؤسسة وتحديد فلسفتها عليه . أن يعمل على وضع الخطط التي يكون من شأنها تحقيق هذه الأهداف بناء على دراسة سابقة وبحث شامل لكافة الظروف المحيطة بالمؤسسة .

### ثانياً : دراسة جماهير المؤسسة :

لا بد من دراسة جماهير المؤسسة ودراسة كل جمهور على حدة . إذا تعددت الجماهير النوعية . لتحليل تفكير كل جمهور وبيان اتجاهاته حتى يمكن المسؤولين عن رسم الخطط أن يضعوا الخطة المناسبة لكل جمهور . وأن يتمكنوا من اختيار وسائل الإعلام المناسبة لكل منهم التي يكون من شأنها أن تأتي بالنتائج المرغوبة لتحقيق أهداف ومبادئ المؤسسة . لأن تحقيق هذه الأهداف والمبادئ لا يتوقف على رغبة المسؤولين وآمالهم فقط . ولا على كثرة المال وحده . ولا على خبرة المتخصصين في العلاقات العامة والدارسين لفنونها . وإنما يتوقف على وضع الخطط الواقعية التي يمكن تنفيذها بالنسبة للجماهير المؤسسة بناء على دراسة دقيقة لعقلية كل جمهور على حدة وتحديد الأهداف الفرعية بالنسبة لكل جمهور لكي يمكن تحديد ما يقال إليه والهدف من ذلك . وتحديد الوسائل التي يمكن أن يتم عن طريقها الاتصال . فلكل ميدان من ميادين النشاط الاجتماعي طائفة من الجماهير التي يتصل بها خبير العلاقات العامة . ولهذا تكون الخطوة الأولى في عمله هي البحث والاستقصاء والتحليل . حتى يتمكن من معرفة الجماهير التي يتعامل معها ، وأن يحدد خصائصها ، وأن يتعمق في دراسة عقلية كل جمهور على حدة وطرق تفكيره ، وأن يدرس ما يعرفه الجمهور عن المؤسسة وما لا يعرفه الجمهور عن المؤسسة وما لا يعرفه وما يخيل إليه أنه يعرفه وهو لا يعرفه . وغلى هذا الأساس يمكن رسم الخطط التي عن طريق اتباعها يمكن الوصول بهذه الجماهير إلى حقائق صريحة وواضحة وصادقة عن المؤسسة . مع مراعاة الاعتراض الخطة مع العادات والتقاليد والعقائد التي تسود المجتمع ، وذلك بأن تراعى

ميدولوجية الجمهور عند إعداد كل خطة وأن تكون الإمكانيات الموجودة تُستعمل بتنفيذ الخطة في سهولة ويسر ، ويجب أن تكون عملية الدراسة مستمرة على فترات دورية حتى يمكن على ضوءها إعادة النظر في وضع الخطط وتعديل الأهداف عندما تدعو الحاجة إلى ذلك .

من هذا نجد أن خير العلاقات العامة عندما يضع الخطط أو يعدلها ، يحاول أن يجيب على الكثير من الأسئلة التي يمكن أن يضمنها كفروض ينشد الإجابة عليها بالنسبة لمؤسسته ويسعى إلى تحقيق ذلك وأهم هذه الفروض :

١ - ما هو موقف الجمهور بالنسبة لهذه المؤسسة ؟

٢ - هل هناك اتجاهات تضر بالمؤسسة أو تسيء إلى سمعتها ؟

٣ - إذا كانت هناك اتجاهات مفرخة ، فما هي أسبابها ؟ وما هو السبيل للوصول إلى تعديلها ؟ ومن ثم الذين يمكن أن تتصل بهم وأن نحصل على تأييدهم وأين نجدهم ؟ وما هو السبيل للوصول إليهم ؟ وكما يكلفنا هذا الوصول من جهد ومال ؟

٤ - هل تتمتع المؤسسة بالثقة والتأييد ؟ وما نصيبها ؟

وهكذا نجد أن خير العلاقات العامة الناجح يركز اهتمامه أولاً على دراسة جميع الاحتمالات والتوقعات حتى يمكن للخطط أن توضع على أساس متين من الدراسة والبحث والاستقصاء .

#### ثالثاً : رسم الخطة المناسبة :

إن لكل ميدان من الميادين أو مؤسسة من المؤسسات أو هيئة من الهيئات خطة خاصة تتناسب وتلائم مع ظروف كل منها . ولهذا يمكن القول أن لكل مجال من المجالات خطة تناسبه أو استراتيجية خاصة تتفق وظروفه لأن الخطة التي تناسب مجالاً من المجالات قد لا تناسب الآخر .

وكما أن الاستراتيجية هي الخطة العامة التي توجه مراحل الحركة ، فإن التخطيط في العلاقات العامة هو الذي يبين أساليب العمل . وكما أن الاستراتيجية تعتمد على عنصر الزمن اعتماداً كبيراً ، فإن التوقيت في العلاقات العامة له جوهرية



الهامة أيضا . فاستراتيجية التوقيت تعنى دراسة الظروف واختيار الوقت المناسب للقيام بعملية الاتصال ، إذا أرادت المؤسسة لنفسها ذلك لأنه في بعض الأحيان يصنع المال والجهد إذا أحمل تحديد الوقت المناسب بدقة بالنسبة لنشاط العلاقات العامة . ولهذا تكون استراتيجية التوقيت من الأمور الهامة التي يوليها خبراء العلاقات العامة الكثير من الدقة والعناية .

#### رابعا اختيار الموضوعات وإعداد البرامج :

من المسلم به أن اختيار الموضوع يكون على أساس الصلة الوثيدة بينه وبين طبيعة العمل بالمؤسسة لأن الموضوعات الحية التي تدور حول الرغبات الإنسانية القوية ، كما أن البرنامج هو تفصيل الخطة تفصيلا دقيقا بحيث يجعلها معدة للتنفيذ ، والتخطيط هو الوسيلة التنظيمية لأداء البرنامج .

#### التخطيط والمعلومات العامة :

يعتبر التخطيط في الواقع سمة من أهم سمات العلاقات العامة الحديثة التي تقوم على أساس تجريبي علمي ، فهو وسيلة عملية لتجميع القوى وتنسيق الجهود وتنظيم النشاط الذي تبذله المؤسسة بحيث يمكن استغلال الإمكانيات والاستفادة بتجارب الماضي ووسائل الحاضر للوصول إلى الأهداف التي تحقق حاجة المؤسسة . ويتم التخطيط في العلاقات العامة بضمان وصول الخدمة إلى أصحابها مع منع التضارب أثناء التطبيق حتى يأتى التخطيط بالفائدة المرجوة من قيامه . فالتخطيط في العلاقات العامة عبارة عن وضع خطة ثابتة على أساس من البحث والدراسة لمعرفة الرأي العام بجمهور المؤسسة والوقوف على رأيه تجاه مؤسسته . والعلاقات العامة تقوم من أجل الربط بين الجمهور والمؤسسة ، وهذا يتطلب رسم سياسة تخطيطية تبنى على نتائج البحوث المختلفة ، حتى يمكن وضع برامج مدروسة يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف التي تصبو إليها المؤسسة أو الهيئة . وبرنامج العلاقات العامة لا بد أن يقوم على التخطيط العلمي المنظم لأن أى نشاط في هذا المجال لا يمكن أن يقوم في فضاء أو يقوم على مجرد الصدفة . بل لا بد لهذا البرنامج أن يعد بعد دراسة البيئة التي سوف ينفذ فيها دراسة علمية منيعة ، ولكي ينجح البرنامج لا بد من

الوقوف على رغبات الجمهور وطرق إثارتة ، ومعرفة كافة الظروف والمعلومات التي لها صلة بالمؤسسة ، لأن معرفة مثل هذه المعلومات تجعل رجل العلاقات العامة يتصرف على هديها ، مما يكون له أكبر الأثر في نجاح البرنامج . فالخطيط ما هو إلا وسيلة تنظيمية لأداء البرنامج . وتنفيذها ، لأن البرامج التي تحتاجها المؤسسة للاتصال بجمهورها لا يمكن أن تقام في فضاء ، وأنه لابد وأن تعد قسفا بناء على خطة واضحة ومرسومة في قالب إطار محدد واضح المعالم ، لأن الخطيط هو الوسيلة الفعالة التي يمكن عن طريقها أن تنسق الخدمات المطلوبة التي تعتبر بدورها العامل الحاسم الفعال في تسهيل تحقيق الأهداف التي ترمى إليها هذه البرامج .

« وهكذا نجد أن نشاط العلاقات العامة نشاط هادف ، له خطوات محددة وبرامج معينة ، وبذلك تدير المؤسسة على نهج واضح سليم لتحقيق غايات معينة بدلا من المحاولات المشتتة التي كانت ترمى فيها معنى إلى التظاهر والدعاية الجوفاء .»

ولابد أن تولى جميع خطوات الخطيط عناية فائقة بالنسبة لكل مؤسسة ، لأن أى مؤسسة تحاول الابتعاد عن جمهورها ولا تسعى إلى التقاطع مع المجتمع الذي تعمل فيه ، تعتبر مؤسسة حكمت على نفسها وعلى العاملين فيها في نهاية الأمر بالإخفاق الذريع .

## برامج العلاقات العامة

د البرنامج هو تفصيل الخطة تفصيلا دقيقا بحيث يجعلها معدة للتنفيذ ،

### صفات البرنامج السليم

- إن البرنامج السليم للعلاقات العامة لا يظهر أثره إلا إذا كان واضحا ومفهوما ، وكانت طريقة عرضه مفهومة لجميع القطاعات المعنية والمستويات .
- وبرامج العلاقات العامة يكون لها أثرها إذا توافر فيها الآتي :
- ١ - الثقة بسياسة العلاقات العامة وبرامجها واستعداد المسؤولين لتأييدها .
  - ٢ - أن يكون المسؤولون عن تنفيذ سياسة العلاقات العامة والإشراف على تنفيذ برامجها على صلة مباشرة بالسلطة العليا بالمؤسسة .
- و يجب أن يكون المسؤولون عن البرنامج على استعداد لاستماع النقد ، واحترام الرأي العام ، وأن يقوم برامج العلاقات العامة على أساس الشعور بالمسؤولية نحو جميع القطاعات .

### أهداف البرنامج

هناك أهداف أساسية لبرنامج العلاقات العامة هي :

- ١ - نشر وتوصيل بيانات ومعلومات لأفراد المجتمع .
- ٢ - التعرف على اتجاهات الرأي العام بالنسبة لفكرة أو موضوع معين .
- ٣ - تغيير وتعديل الاتجاهات في المجتمع .
- ٤ - تغيير وتعديل في الاتجاهات بالمؤسسة .

### مبادئ وأسس البرنامج

هناك عدة مبادئ وأسس ذكرت في كتاب الخدمة الاجتماعية والمجتمع

على لسان د كوستلر ، وقد قال عنها أنها يجب أن تراعى عند برنامج العلاقات العامة في مؤسسات الخدمة الاجتماعية ، وهذه المبادئ هي :

- ١ - أن تكون البيانات واضحة وأن تكون العبارات المستخدمة للتأثير على الرأي العام مختصرة معبرة بمعنى أن تحمل المعنى المطلوب ، وهي تبدأ باختيار اسم المؤسسة وتدخل في كل مناحى النشاط بالمؤسسات الاجتماعية .
- ٢ - البعد عن المصطلحات الفنية بمعنى أن تكون العبارات سهلة ويمكن للشخص العادى فهم معناها .

٣ - يجب الاعتماد على الحقائق في أى برنامج للعلاقات العامة لأن البرنامج الذى لا يكون معتمداً على الحقائق قد يكون له أثر عكسى في أفراد المجتمع .

٤ - يجب ألا تعتمد برامج العلاقات العامة على الطعن في هيئات أخرى إذ أنها في هذه الحالة يترتب عليها أيضا آثار عكسية .

٥ - يجب أن تكون برامج العلاقات العامة محددة وهادفة .

٦ - وبالإضافة إلى ذلك يجب أن تهتم كل مؤسسة في علاقتها بالمستفيدين من خدماتها . وبأية علاقة تنشأ مع أفراد المجتمع ، فلا شك أن حسن استقبال المستفيدين وتوجيههم ، والمحافظة على سرية المعلومات كلها تزيد من ثقة أفراد المجتمع بالمؤسسة . كذلك فإن علاقة موظفى المؤسسة تعتبر في حصد ذاتها علاقات عامة .

ومن ناحية أخرى فإن علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى في المجتمع تعتبر من العناصر الهامة لنجاح برامج العلاقات العامة .

٧ - ألا توجه برامج العلاقات العامة إلى جميع أفراد المجتمع دون ما تعدد أو تركيز ، ففي ذلك بعثرة للجهد والمال بل يجب أن تكون البرامج مركزة موجهة .

**الخطوات التى تتبع عند وضع البرنامج .**

عند وضع برنامج العلاقات العامة يجب أن يتبع الآتى :

- ١ - تحديد المستويات عن العلاقات العامة .
- ٢ - قيادة بحث الكشف عن رأى الجمهور في المؤسسة .
- ٣ - تكوين سياسات وأهداف لإرشاد العلاقات الإنسانية في المؤسسات .
- ٤ - اختيار وسائل الاتصال لنقل هدف المؤسسة للجمهور .
- ٥ - تنفيذ البرنامج على ضوء أن الوسائل واضحة عمالية .

### تفجير برامج الموقوفات العامة:

إن كل مؤسسة أو منظمة تسعى إلى نجاح برامجها يجب عليها أن تنشئ لجنة خاصة بالعلاقات العامة يعمل بها أو يعاونها خبير العلاقات العامة . ويكون من مهمة هذه اللجنة وضع السياسة العامة للأعمال الملقاة عليها ثم متابعة تنفيذ هذه السياسة ، وتتلخص الأعمال الملقاة على عاتق هذه اللجنة في الآتي :

١ - تعمل اللجنة على التعرف على رأى الجمهور في المجهودات التي تقوم بها المؤسسة ، وذلك عن طريق الاتصال بالجمهور بوسائل الاتصال المختلفة مثل الاستفتاءات عن طريق البريد أو المقابلات الشخصية مع الأفراد الذين يمثلون فئات المجتمع أو عن طريق البحث الشامل للتعرف على رأى جمهور المؤسسة أو الاجتماعات الخاصة التي يدلى فيها الجمهور بأرائه ، وتنسج ما ينشر في الصحافة وما يقال في المجالس الخاصة والإذاعة ، ويقول الدكتور عبد المنعم شوقي ، إن أهم ما يجب أن تستطلعه اللجنة ما يأتي :

- ( أ ) ماذا يعرف الناس عن الهيئة ؟
- ( ب ) هل يرى الجمهور أهمية الخدمات المقدمة ؟
- ( ج ) هل يتفق الجمهور مع الطرق والأساليب المستخدمة في الهيئة ؟
- ( د ) هل يرضى العملاء عن طريقة معاملتهم في الهيئة ؟
- ( هـ ) هل يرضى الجمهور عن تصرفات وسلوك موظفي الهيئة ؟
- ( و ) هل يرى الجمهور أن الهيئة تقوم بتأدية واجبها كاملا ؟

٢- تعمل اللجنة على دعوة الجمهور للاحتفال بخدمات المؤسسة وآراء المختصين ، ويأتى الإعلام كخطوة تالية لخطوة التعرف على رأى الجمهور ، ويراعى فى عملية الإعلام ما يأتى :

(أ) أن يكون البرنامج الإعلامى ذا هدف محدد واضح للجمهور المؤسسة .

(ب) أن يحدد نوع الجمهور المقصود بعملية الإعلام .

(ج) أن تراعى البقة فى اختيار الأدوات والأساليب التى تستخدم فى عملية الإعلام .

(د) أن تكون طريقة الإعلام مشوقة ومثيرة لانتباه واهتمام ورضا الجمهور .

(هـ) أن تكون برامج الإعلام مستمرة ومتنوعة بحسب تنوع الجمهور وتنوع احتياجاته .

(و) أن تكون برامج الإعلام دائماً قائمة على عملية بحث وتخطيط واستقصاء..

ولكى تكون برامج العلاقات العامة ناجحة يجب مراعاة ما يأتى :

١- أن تكون برامج الهيئة ناجحة .

٢- أن تستعين الهيئة بالمختصين فى العلاقات العامة .

٣- أن تكون عمليات التعريف مبنية على حقائق واستقصاءات .

٤- أن تكون المعلومات المقدمة للجمهور أمينة أى معبرة عن الواقع لادعاءات فيها .

٥- أن يكون هدف البرنامج تعليمياً حتى يفهم الجمهور ويناقش ما تقدمه الهيئة من خدمات .

٦- أن تصاغ المعلومات اسكل فنة من فئات المجتمع على حدة .

٧- لا مانع من التكرار ، بل إن التكرار مفيد .

كما يتطلب تنفيذ البرنامج أيضا :

تقدير الموقف من ناحية الإمكانيات المالية - الفنية - الزمنية والتنظيمية ،

وأيضا من ناحية الأفراد ، وسوف أنعرض اشرح كل نقطة بإيجاز .

### ١ - الإمكانات المالية :

يجب على المسؤولين عن تنفيذ البرنامج أن يتصرفوا في حدود الإمكانيات المالية فيصاغ البرنامج في حدود أن تغطي الإمكانيات المالية نفقات البرنامج . سواء كان إعداد مكان أو ندوة أو محاضرة أو مؤتمر أو مهرجان أو نشرة أو إعلام أو سينا أو خلاه .

### ٢ - الإمكانات الزمنية :

يمكن للمسؤولين عن تنفيذ البرنامج تحديد هذه الإمكانيات نظراً لاختلاف البرنامج وحسب الموقف من برنامج لآخر تبعاً لطبيعة الموضوع وتبعاً لظروف الجماهير حتى لا يتعارض البرنامج مع مصالح الجمهور .

### ٣ - الإمكانات التنظيمية :

يمكن المسؤولين عن تنفيذ البرنامج تحديد هذه الإمكانيات بدراسة الجهة التي سيتم فيها تنفيذ البرنامج كي يمكن التصرف على هذا الأساس دون إضاعة الوقت والجهد .

### ٤ - تقدير الموقف بالنسبة للأفراد :

هو دراسة الجماهير الذين سيوجه إليهم البرنامج من ناحية طبيعتهم وعاداتهم وثقافتهم وتقاليدهم ونظم حياتهم وحجم هذه الجماهير وأما كن إقامتهم .

## شروط نجاح البرنامج التوعوي وتأثيره في الجماهير :

عندما يريد المسؤولون عن البرنامج وضع برنامج توجيهي أو إرشادي ، يجب في هذه الحالة أن يضعوا نصب أعينهم عدة شروط حتى يكتب لهذا البرنامج النجاح في التأثير على الجمهور . وتعتبر القاعدة الأساسية التي يقيسها المشتغلون بعملية الاتصال بالجماهير هي أن يعرف الشخص مستمعيه أي أن يفهم الموقف من جميع الوجوه ، وهذا يشمل :

١ - وضوح موضوع البرنامج التوجيهى أى أن يعد البرنامج بطريقة تسمح بوضوح الجمهور .

٢ - صياغة البرنامج التوجيهى بطريقة تثير شوق الجمهور وتجذب انتباهه إلى البرنامج لإشباع حاجاته .

٣ - استخدام الألفاظ والهجاء السائقة بين أفراد الجمهور الذين يوجه إليهم البرنامج التوجيهى لأن التحدث بالطريقة التى يتعامل بها الجمهور تثير انتباهه وتجعل البرنامج أثره الفعال فى نفوسهم لأنهم يشعرون بأهميتهم وتقدير المسئولين لهم .

٤ - أن يكون البرنامج التوجيهى قائما على أساس الخبرة السابقة عن الجمهور الذى سيقدم إليه البرنامج باعتبار أن يكون موضوع البرنامج ملبوسا بالنسبة للأفراد . فبالحال مثلا مشكلة من المشاكل الهامة بالنسبة لهم ، وأن يتدرج هذا البرنامج فى طريقة عرضه للوضوح حتى يمكن الوصول فى النهاية إلى الهدف المنشود .

٥ - أن يكون موضوع البرنامج التوجيهى متصلا بالموضوعات التى تهتم الجمهور ، فعند التعرض للوضوح الذى يهتم الجمهور يمكن فى هذه الحالة إثارة عواطفهم عن طريق إشباع حاجياتهم .

٦ - أن يقوم البرنامج التوجيهى على أساس إشعار الجمهور أن هناك مشكلة تخصهم ، وأن هذا البرنامج يقوم أساسا لحل هذه المشكلة ، وعليه يمكن عرض الموضوع بطريقة تعتمد على الإيحاء بحيث تدعو الجمهور للتفكير فى العلاج الذى يهدف البرنامج الوصول إليه .

٧ - أن يقوم البرنامج التوجيهى أساسا على المرونة حتى يمكن تعديله وتطويره تبعاً لاختلاف المواقف بالنسبة لظروف كل موقف واستجابة الجمهور إليه .

وهكذا نرى أن البرنامج أساس هام فى قيام العلاقات العامة ، لأن البرنامج يعتبر تنفيذاً للخطة التى تعتبر بدورها تنفيذاً لهدف العلاقات العامة .



### ما يجب مراعاته عند وضع البرنامج :

عند إعداد البرنامج يجب على خبراء العلاقات العامة مراعاة أن تكون موضوعات الإعلام مرتبطة بمجالات الجماهير وورغباتهم ، وأن يتطوى إعداد البرنامج على بيان الميزانية العامة وما يخص لكل خطوة من الخطوات وعدد الموظفين اللازمين لتنفيذ البرنامج وواجبات كل منهم بدقة ووضوح ، وأن يراعى الاقتصاد في التكرار الذي لا فائدة منه أو عدم التكرار إن لم يكن هناك فائدة اقتصادية في الجهود والنفقات .

فالعلاقات العامة الحديثة تتميز بالبرامج الوظيفية ، أى البرامج التي تؤدي وظيفة محددة . وإذا كانت هذه البرامج لا تؤدي ما تتطلبه منها ، فإنها تصبح قاصرة ويتحتم تعديلها أو الاستغناء عنها . ومن هنا جاءت ضرورة التأكد من مدى نجاح كل خطوة قبل الإقدام على الخطوة التالية . فيجب معرفة أن البرنامج يوجه داخل المؤسسة كما يوجه إلى الجماهير ، لأن العلاقات العامة عملية توافق ومجانسة بين المؤسسة والجماهير . ولهذا يمكن التعبير عنها بأنها كالمرآة الصادقة تعكس كلا من الجانبين للأخر .

من كل ما تقدم نجد أنه مما لا شك فيه أن البرنامج المنظم يلعب دوراً كبيراً وخطيراً في نجاح المؤسسة وفي نجاح العلاقات العامة داخل المؤسسة وخارجها .

## العلاقات العامة والإدارة

### ما هي الإدارة ؟

الإدارة في الخدمة الاجتماعية هي عملية تحويل السياسة الاجتماعية للمؤسسة إلى خدمات اجتماعية . ويعتبر واضح التعريف أن هذه العملية ذات وجهين :  
١ - تحويل السياسة الاجتماعية إلى خدمات اجتماعية عن طريق خطط مناسبة .

٢ - الاستفادة من الخبرات التي اكتسبناها في العملية الأولى للتغلب بتوصيات لتعديل السياسة الاجتماعية .

وقد ورد بالميثاق : « أنه من الأمور اللازمة تشجيع كل المسؤولين عن العمل ، أن يكتبوا أفكارهم لتكون أمام المسؤولين عن التنفيذ ، كذلك من الضروري تشجيع كل القائمين بالتنفيذ أن يكتبوا ملاحظاتهم لتكون أمام المسؤولين عن التنفيذ . كذلك من الضروري تشجيع كل القائمين بالتنفيذ أن يكتبوا ملاحظاتهم لتكون أمام المسؤولين عن التوجيه ، إن ذلك أمر لا يمكن أن يترك للصدفة أو الاحتمال » .

### ادارة المعلومات العامة :

لقد أصبحت الآن إدارة العلاقات العامة من أهم الإدارات في أي هيئة أو مؤسسة أو منظمة تتعامل مع الجمهور مباشرة سواء كانت هذه الهيئة أهلية أو حكومية . وإدارة العلاقات العامة في الواقع هي إدارة للاعلام عن المؤسسة التي تمثلها ، فإن حسنت طريقة إعلامها وأتت بنتائج إيجابية في التأثير على الرأي العام وتوجيهه الوجهة التي تحقق أهداف المؤسسة ، تكون في الواقع قد أدت أكبر خدمة للمؤسسة ، وساعدت على كسب ثقة الجمهور في سياسة المؤسسة ، ودعم هذه الثقة ، لأن الثقة كما نعلم تعتبر بمثابة رأس المال الذي تركز عليه المؤسسة في تنفيذ سياساتها .

ولهذا - فوجود إدارة خاصة للعلاقات العامة يعتبر أمراً لا بد منه بالنسبة للسياسات الإدارية للعلاقات العامة والسياسة العامة للمؤسسة عموماً . لأن وجود إدارة واعية بالمؤسسة يضمن لها وضع السياسة بطريقة تتفق مع مصالح المؤسسة ، ومصالح جمهورها الداخلي والخارجي ، وتقوم إدارة العلاقات العامة برسم السياسة العامة للمؤسسة عن طريق الاشتراك مع الإدارات الأخرى التي تقوم هي بمساعدتها على تأدية أعمالها ، وقد أسست شئون العلاقات العامة إلى إدارة متخصصة بعد أن ثبت لدى الباحثين أن العلاقات العامة تعتبر وظيفة أساسية من وظائف الإدارة العليا . ويعتبر إنداشئون العلاقات العامة إلى إدارة متخصصة له أكبر الأثر في نجاح المؤسسة . لأن هذه الإدارة تضم متخصصين في قياس اتجاه الرأي العام وفنون الإعلام وفنون البحث والاستقصاء وغيرها مما يكون له أبلغ الأثر في نجاح العلاقات العامة ، كما أن وجودها أيضاً له أثره الاقتصادي على المؤسسة ، لأن رؤساء الأقسام والإدارات الأخرى يتفرغون لعملهم الأساسي . وإدارة العلاقات العامة يجب أن يكون لها حق القيام بالنصح والتوجيه والإرشاد وتعديل السياسة وحسم الأمور بسرعة وفعالية مشورة ، حتى يمكن لها أن تقوم بوظيفتها خير قيام . وإيست هذه الإدارة وحدها هي المسؤولة فقط عن وظيفة العلاقات العامة ، وإنما يقوم بهذه الوظيفة أيضاً في الوقت نفسه جميع العاملين بالمؤسسة من رئيس مجلس إدارتها إلى أصغر عامل فيها .

#### الأعمال التي تقوم بها إدارة العلاقات العامة :

تقوم هذه الإدارة بالكثير من الأعمال وأهمها ما يأتي :

- ١ - اشتراكها في رسم السياسة العامة للمؤسسة وفي ترجمة هذه السياسة إلى برامج تعد للتنفيذ .
- ٢ - دراسة اتجاهات الرأي العام وقياسه وتحليله وعمل تقارير دقيقة عنه .
- ٣ - التخطيط الدقيق لسياسة المؤسسة مع الاهتمام بعنصر المال والزمن .
- ٤ - وضع البرامج الخاصة بالعلاقات العامة بناء على التخطيط السابق والقيام بتنفيذ هذه البرامج .

- ٥ - تحويل اتجاهات الرأي بما فيه صالح المؤسسة وصالح الجمهور .  
٦ - العمل على كسب ثقة الجمهور باستخدام كافة الوسائل الممكنة مع ملاحظة اختلاف المستويات الثقافية والاجتماعية واختلاف الأديان والمعتقدات والتقاليد .

### أهمية المعلومات العامة كعمل إداري :

وإن اهتم الجمهور بالخدمات الاجتماعية وازدياد الأعضاء في مؤسسات الخدمات بجميع أنواعها كان مصحوبا بمعرفة أهمية العلاقات العامة كعمل إداري في هذه المؤسسات . ومن هنا كان الاستمرار في الاكثار من برامج العلاقات العامة للإعلام ، والابقاء على تأييد مديري ومستخدعي المؤسسات ، وأيضا الجمهور ، فاستخدمت جميع وسائل الاتصال من صحف وراديو وتليفزيون ونشرات وخطب ومؤتمرات ومعارض ، كل هذا لإعلام الجمهور بأهمية هذه المؤسسات .

ومن هنا يمكن القول بأن الإدارة السليمة تعمل على تحريك الكيان كله صوب الهدف المرجو للمؤسسة وتعمل على متابعة الرقابة على النشاط اليومي لجميع أقسام المؤسسة ، لضمان تطبيق أساليب الاتصال المنصوص عليها في الخطة وإسناد مهمة معينة إلى كل شخص في المؤسسة وتبنيه لإشراف مستمر على تنفيذ الخطط الأساسية ، وإنفاق الأموال وفقا للأغراض التي رصدت لها في الميزانية . والإدارة لا تحتاج إلى إجراء تخطيط فقط ، بل إلى توقيت سليم حتى يمكن لهذه الخطط أن تؤدي الغرض الذي من أجله وضعت ، وهي تتجه في أعمالها إلى الجانبين الهامين اللذين أسست لهما ، ومن أجلهما وهما : الجمهور ، والمؤسسة . فالإدارة تقوم بتعريف المؤسسة بالجمهور وتعريف الجمهور بالمؤسسة .

### المعلومات العامة والإدارة :

من كل ما تقدم ، نجد أن العلاقات العامة لازمة وضرورية بالنسبة للإدارة ، نظرا لأن الإدارة تعتبر عملية العمل مع الناس لتحقيق الأهداف ، ولإقامة وتنظيم العلاقات وتوزيع السلطات والإشراف على البرامج ولتقويم الأعمال .

ونظرا لأن الإدارة تركز أساساً على تنظيم العلاقات مع الجمهور ، وبين الجمهور ، لهذا نجد أن العلاقات العامة ضرورية بل وحتمية بالنسبة للإدارة لأن الوظيفة الأساسية للعلاقات العامة هي إيجاد وتنمية العلاقات الطيبة بين المؤسسة والجمهور والعمل على صيانة هذه العلاقات . فإدارة العلاقات العامة يمكن لها أن تكون مرآة لتعبير الرأي العام وقياسه وتسجيله . ثم التأثير عليه لتحويله إلى الوجهة التي تتحقق بها السياسة الاجتماعية للمؤسسة . والعلاقات العامة تعتبر فلسفة للإدارة . وهي اتجاه عقلي يضع مصالح الناس في المحل الأول في كل الشؤون الخاصة بخدمات الخدمة الاجتماعية ، وهذه الفلسفة تقضي بأن تدار المؤسسة لخدمة مصالح الجمهور . وهذا هو الاتجاه الأساسي في الإدارة ، والذي هو أساس العلاقات العامة الحديثة لتحسين العلاقات مع الناس .



## الفصل الرابع عشر

### تكمال القيادات العالية

- مقدمة .
- القيادة والجماعة .
- القيادة ظاهرة اجتماعية .
- مكان القيادة في المجتمعات الحديثة .
- أركان القيادة .
- الصفات الواجب توافرها من يتحمل مسؤولية القيادة .
- أهمية القيادة في تخطيط مجتمعنا الاشتراكي .
- الحاجة إلى القيادة الثورية في مجال التطبيق الاشتراكي .
- القيادة والجماعة الاشتراكية .
- أهمية القيادات المتخصصة والمهنية .
- الجماعات القيادية ، أسباب تكوينها وأهدافها .
- والخلاصة ،





## مقدمة :

ظلت الثروة البشرية لجمهوريةنا العربية المتحدة كما مهملاً شأنها في ذلك شأن ثروتانا الطبيعية من معدنية وزراعية ومائية . . فقد كانت أساليب المستعمر وخططه الاستعمارية تحول دون تنمية هذه الثروات واستغلالها حتى تظل بلادنا متخلفة تزح تحت نير الاستعمار مرتبطة به أبداً العر .

وكان الاستعمار في سياسته هذه يقضى على كل فكر متطور ينادى بالحرية والإصلاح . . وظل الحال على هذا المنوال سبعين عاماً استشرى فيها الفساد حتى عم مختلف القطاعات وشمل البلاد من أقصاها إلى أدناها . ولا غربة في ذلك ، فقد كانت معاول الهدم بمثابة الرجعية والإقطاع ورأس المال المستغل يتوجها ملك فاسد يتحاون مع الاستعمار ، تتحالف جميعها لصالح هذه القلة تلوكة جموع الشعب تزح تحت هبء الجهل والفقر والمرض .

وكانت انتفاضة جمهوريةنا الفتية في ٢٣ يوليو ١٩٥٢ هي الأمل الوحيد أمام جماهير الشعب - أصحاب المصلحة الحقيقية في هذا البلد - في تخليصهم من هذا الكابوس وهذه القلة المنحكة المخرضة . ومضت الثورة في طريقها تطلع علينا كل يوم بمجدد واضحة أهدافها نصب أعينها ، عاملة على تحقيقها ، وقبض الله لها النصر المبين رغم تحالف قوى الشر وتآمرها عليها ورغم الحروب الاقتصادية والنفسية التي واجهتها . ووجلت الثورة أن استقلال جمهوريةنا وملاحقتها لركب الدول المتقدمة يدعمه تخطيط دولتنا النامية على أساس من الاكتفاء الذاتي والاستفادة من ثروات البلاد الطبيعية لخطط التصنيع وزيادة رقعة الأرض المزروعة والمعالجة الكاملة . . ولم تهمل في خططها ثروتها البشرية لإيماناً منها بأنها القوى التي تحافظ على المكاسب التي حققتها الثورة لنا ، وبمرافقة هذا الشعب وأصااته وتطلعه إلى الأمل والمستقبل .

ولما كانت الفردية والمصلحة الشخصية هي رائد حكام العهد من أثروا على حساب هذا الشعب ، فكان لابد من التخلص منهم بتغيير هذا المجتمع من شروهم لأن إصلاحهم أصبح أمراً بعيد المثال . وكان لابد من إحلال قادة بدلا

منهم يحملون رسالة العهد الجديد ومطامعه من عرفوا بالكفاءة والنزاهة .. فكان القادة العسكريون الذين أخذوا مكانهم في مختلف الأجهزة ليسهموا في تغيير هذا المجتمع من مجتمع رأسمالي إلى مجتمع اشتراكي ديمقراطي تعاوني يقوم على الكفاءة والعدل ويؤمن بالقيادة الجماعية وحرية الفكر والرأى ، تسوده أنماط وقيم ومعايير وألوان من السلوك تتفق وأيديولوجية مجتمعنا الجديدة .

ونبع من صفوف الشعب قادة أخذوا أماكنهم في تنظيماتنا السياسية وأجهزتنا الحكومية يعملون بروحى ضابطةم ويقودون جماعاتهم نحو أهدافها المرسومة ، فيقتلون بها من هدف إلى هدف ، ليس للكل أو الملل نصيب في حياتهم ، وإنما عمل دائب وبصيرة نفاذة وقيادة رشيدة . . .

وظهرت حاجة الدولة إلى القيادة في شتى المجالات . وللقيادة إعداد وتدريب يقوم على أسس قنية ونظريات علمية فكانت الأجهزة المشغولة والمعاهد المتخصصة لتنمية وإعداد القادة من مختلف المستويات .

### القيادة والجماعة:

يعيش الإنسان حياته في جماعة يؤثر فيها ويتأثر بها . فهو يولد في جماعة صغيرة هي أسرته ثم يتدرج في حياته الجماعية بتطور نموه فتتسع دائرة الجماعة من الأسرة إلى الحي الذي يسكنه إلى المدرسة إلى المدينة إلى الوطن الأكبر الذي يعيش فيه .

وكا يتولى رب الأسرة قيادتها ويسعى دائماً لإسعادها وتحقيق أهداف أفرادها بما لا يتعارض مع الهدف العام للأسرة وهو العيش الرغيد ، فكذلك لكل جماعة قائد يعرعى شئونها ويوجهها لتحقيق أهدافها بما لا يتعارض مع الصالح العام والأهداف العامة للوطن . وإذا خرجت القيادة عن هذا الطريق فقدت صلاحيتها للقيادة وعزلتها الجماعة ، وحتى القيادات المتعصبة أو الموروثة كالديكتاتورية والملكية إذا انحرفت عن الصالح العام طوحت بها الجماعة عن طريق الثورات .

ومن هنا نستطيع أن نقدر أن أساس القيادة هو العمل مع الجماعة

ولصالحها، ومن ثم يكون تعريف القيادة بأنها سلوك فرد حين يوجه نشاط جماعة ويساعدها لتحقيق هدف معين .

ويوضح هذا التعريف مهمة القائد في عناصر أهمها مساعدة الجماعة لكي يتعاون أعضاؤها في تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ويستقنون بأهميته فيتفاعل الأعضاء بطريقة تضمن تماسك الجماعة وتحركها في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف .

ومعنى هذا أن القائد ليس هو الشخص الذي يفرض رغبته الخاصة ، فالقيادة تنبع من الجماعة ويشعر الأعضاء بالجماعة إليها وتؤمن بأهداف الجماعة وتشعر بمشاعرها وتستمد منها سلطانها ، على أن السائد الآن هو شغل المراكز القيادية بتعيين الرؤساء لها من الجهات العليا ويستمد هؤلاء الرؤساء سلطتهم من مراكرم أو ممن يعينونهم ويمنحونهم السلطة ، منهم مفروضون على الجماعة ويعينهم ويقيها تباعد اجتماعي كبير وسلطانهم مستمدة من خارج الجماعة ويقبلها الأعضاء خوفاً من العقاب .

وعلى الرغم من تلك الفروق بين ملوئي القيادة والرئاسة ، فإنهما لا يعدان منفصلين تماماً ، فالكثير من الرؤساء يتعاون مع الجماعة التي يرأسها في تفهم الاهداف المشتركة للجماعة ووسائل تحقيقها ، ولا جدال في أن نجاح الرئيس في عمله إنما يتوقف إلى حد كبير على مدى تمتعه بالصفات القيادية .

ويرى بعض الباحثين أن القيادة خاصية من خصائص الجماعة وهي مرادفة في معناها لمسكاة أو لمركز معين أو وظيفة معينة للقيام بأنواع النشاط الهام بالنسبة للجماعة . ويراها البعض خاصية من خصائص القائد . ومهما كان الامر فإن تعريف القيادة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتعريف الجماعة ، إذ كلما تفاعل شخصان أو أكثر في السعي لتحقيق هدف مشترك وضحت العلاقة بين القيادة والتبعية ، وهي علاقة تميز بتأثير فرد على الآخرين في الجماعة .

ونخلص من هذا إلى أن العناصر الأساسية اللازمة لقيام قيادة ما هي :

١ - جماعة من الناس .

٢ - لها هدف مشترك تسعى لتحقيقه .

٣ - شخص بوجه هذه الجماعة ويتعاون معها لتحقيق هذا الهدف سواء اختارت الجماعة هذا الشخص من بين أعضائها أو عينته سلطة خارجية عن الجماعة طالما أن هذا الشخص يستطيع أن يتفاعل مع الجماعة ويتعاون معها لتحقيق أهدافها .

### القيادة ظاهرة اجتماعية :

القيادة ظاهرة اجتماعية شأنها شأن غيرها من ظواهر المجتمع المختلفة تنشأ تلقائياً عن طبيعة حب الاجتماع الأصلية في النفس البشرية ، وبذلك تؤدي وظائف اجتماعية ضرورية ، وهي لا تقتصر على تناول الميدان السياسى إذ أنها تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعى والاقتصادى والدينى والأخلاقي وتستمد سلطتها بفضل السيطرة على رأى العام ، ولذا أصبح مفهوم القيادة في العصر الحديث أنها لا تقوم على سلطة الفرد وقدرته على البطش أو التنكيل وحسب الحرية . بل تقوم وتبقى على أساس الترجمة الصادقة عن حاجات الجماعة والجماعات والاتحاد بخدمة مصالحها وحل مشكلاتها ووضع المثل والمبادئ العليا والسهر على تنفيذها .

### مكان القيادة في المجتمعات الحديثة :

لقد انقضى الوقت الذى كانت فيه وظيفة الدولة حفظ الأمن والنظام عن الوطن وإقامة العدالة الاجتماعية . فقد اتسعت مجالات الرعاية الاجتماعية بسبب تعقد الحياة المدنية الحديثة وأصبح أم ما يواجه المجتمعات هو ضرورة تماسك أفرادها . ولذا فقد كان من الضروري أن يقوم بين كل أفراد المجتمع من يعمل على تقوية الروح المعنوية والتضامن والتماسك الفعلى والروحي حتى يعمل الجميع في انسجام تام حول تحقيق هدف مقصود .

فوحدة الهدف تساعد كثيراً على حل المشكلات وتصحيح الأوضاع الخاطئة في المجتمع . ولذلك نرى الدول الحديثة تعمل على إظهار القادة بأفضل الطرق وأساليب التدريب التي تشجعها وتحض على تهيئ السبل أمامها لنشرها . ومن

أمثلة تلك الجهود التي تبذل لإيجاد القيادات المحلية ليس في ميادين السياسة والاقتصاد والدين غلب بل وفي ميادين الرعاية الاجتماعية أيضاً كالوحدات الريفية والمراكز الاجتماعية والأنندية وجمعيات الآباء والمدرسين وكذلك في مجالات الوحدات الإنتاجية كالمصنع والشركة من تنظيمات شعبية وتقائية واشراك العاملين في مجالس الإدارة .

### أركان القيادة :

وتعتمد عملية القيادة على ثلاثة أركان هي . القائد والأنباع والموقف الاجتماعي الذي يتفاعلون فيه . وهذه الأركان الثلاثة هي التي يشكل نتيجة تفاعلها المظهر القيادي . ويجب أن يتم التوافق بين الأركان الثلاثة حتى يتم التفاعل ، فالموقف يساعد على تنمية الفرصة للقيادة ويظهر الاحتياج إليها ، والقائد هو فرد من الجماعة يشعر بشعور أفرادها ولديه القدرة على استغلال قدرات الأفراد والتأثير عليهم ليواجهوا الموقف الذي يتفاعلون فيه . والأفراد بالتالي يجب أن يكون لديهم شعوراً بالحاجة إلى القيادة ، كذا الاستعداد للتعاون مع القائد في الموقف الذي يتفاعلون فيه .

### الصفات الواجب توافرها فيمن يتحمل مسؤولية القيادة :

- ١ - نشاط البنية وقوة الأعصاب .
- ٢ - الإيمان بالغرض - الاتجاه صوب الهدف .
- ٣ - الحاسة والغيرة .
- ٤ - الصداقة والمودة .
- ٥ - الاستقامة والتكامل .
- ٦ - السيادة الفنية .
- ٧ - الحزم والابت .

٨ - الذكاء .

٩ - المهارة التعليمية .

١٠ - الإيمان والثقة .

### أهمية القيادة في تخطيط مجتمعنا الاشتراكي :

يقوم بعملية التخطيط في المجتمع الاشتراكي :

( أ ) القادة السياسيون .

( ب ) القادة الفنيون .

ويريد تأييد الفنيين في عملية التخطيط زيادة كبيرة حتى أن الكثيرين بدأوا ينجبون إلى ضرر زيادة نفوذ الفنيين .

١ - وفي المجتمع الاشتراكي تشترك القاعدة الشعبية الواسعة في عملية التخطيط ، غير أن القمة هي التي تقوم بالعملية بطريقة مباشرة ، وتؤثر عليها بنفوذ متزايد .

٢ - وفي المجتمع الاشتراكي لا تنحدر تلك القيادات القائمة بعملية التخطيط ، سواء كانت سياسية أو فنية من طبقات معينة ، وفي وسع أي فرد كفء من أبناء الشعب أن يصعد إلى مرتبة تلك القيادات بدون أي عوائق . وطالما أنه صعد إلى درجة تلك القيادات فإنه يلعب دوراً خطيراً وهاماً في حياة المجتمع ، فيجب أن يكون قد أعد في فترات طويلة من حياته ليمارس عملية القيادة على نحو سليم دون أن ينحرف .

ولما كان الفرد من أبناء الشعب ينتمي إلى جماعات متعددة في مراحل حياته المختلفة ، فإن تزويده بالانتماءات والمهارات التي تساعد على القيام بدوره القيادي مستقبلاً على نحو سليم - عن طريق القادة المهنيين - يعتبر أمراً ضرورياً .

ففي ج . ع . م . مثلاً تعتبر الاداة الحكومية إحدى المشكلات الكبرى التي تواجه المجتمع المصري ، فإذالت تلك الاداة توجه القيادة البيروقراطية إلى

ناحية خاطئة ، وما زالت تعتبر نفسها في معزل عن الشعب وفوقه وليست في خدمته . وبطبيعة الحال يعود هذا الخطأ إلى عدم إعداد الموظفين الحكوميين إعداداً اجتماعياً سليماً في فترات سابقة من حياتهم ، حتى إذا ما احتلوا المناصب الرسمية التي تخول لهم تلك القيادات البيروقراطية — أخطوا بأساليب القيادة البيروقراطية السليمة ونحوا بها ناحية خاطئة بحيث كوّنت مشكلة قومية كبرى .

وكان في المقدور مساعدة هؤلاء الأفراد في الجماعات الإدارية على تفهم القيادة السليمة والقيام ببعثاتها والتزاماتها على النحو السليم بدون الانحراف بها عن طريق اكتسابهم المهارات اللازمة والاتجاهات الصالحة للقيام بالعملية القيادية من أي طرف من أطرافها سواء أكان طرف القائد أو طرف التابع .

٣ - والمجتمع الاشتراكي يتيح لأفراده القيام بأدوار قيادية في التشكيلات السياسية والاجتماعية بدون عوائق تجعل من طائفة معينة أن تتسلط على تلك التشكيلات فإنه يجمعهم في إطار الوحدة الوطنية الشاملة ، فعلى ذلك يشغل - جزء كبير من الشعب مناصب قيادية حساسة ، لذلك يجب أن يعدوا لشغل تلك المناصب بكفاءة وقدرة .

٤ - والمجتمع الاشتراكي ينمو بمختلف مستوياته وتتضافر فيه الجهود الحكومية والأهلية للقيام بعملية التنمية ، والتنمية تتم على المستوى المحلي والإقليمي والقومي لذلك كان اشتراك الأهالي في برامج التنمية وخاصة المحلية على جانب كبير من الأهمية ، مساندة الجهود الحكومية ، إذن إعداد القادة الذين يساهمون في برامج التنمية وخاصة المحلية أمر هام إذ أنهم يقومون بتوجيه الجهود الأهلية والتنسيق بينها وبين الجهود الحكومية ، ولما كانت الغالبية من هؤلاء القادة قادة طبيعيين لذلك كان إعدادهم السابق هام وضروري بجانب البرامج التي توضع بعد ذلك لاتمام صفهم .

#### أهداف التخطيط:

وما دنا بصدد الحديث عن أهمية القيادة في تخطيط مجتمعنا الاشتراكي أدى أنه لا بد من العودة إلى توضيح أهداف التخطيط فيما يلي :

- ١ - تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أساس منسق ومتوازن .
  - ٢ - السير ببرامج التنمية نحو الأهداف المرموقة بأفضل الوسائل والسبل  
بتعدد بلوغ أفضل النتائج .
  - ٣ - تحقيق التوازن للنمو الاقتصادي بحيث تضمن ملاءمة معدلات النمو في  
جميع القطاعات حتى لا يتعدى أحدها الآخر بما يزيد مطالبه منها . أو أن يتخلف  
بعضها عن البعض الآخر فيعوق تنميتها .
  - ٤ - تكيف السياسة الاجتماعية والاقتصادية بما يحقق الاحتياجات الحاضرة  
ويلام الإمكانات الموروثة عن الماضي ، ويسمح باضطراب النمو في المستقبل  
ويتم ذلك عادة عن طريق الاتجاه إلى الخطط طويلة المدى .
  - ٥ - الإسراع بمعدل النمو الاقتصادي واختصار الزمن اللازم لتنمية  
الاقتصاد وذلك عن طريق رفع معدل الاستهلاك لمقابلة النمو بمعدل زيادة السكان .
  - ٦ - تجنب العولة والتقلبات الاجتماعية والاقتصادية عن طريق تقليل التفاوت  
في الثروات والدخول لتحقيق البنيان الاشتراكي الديمقراطي التعاوني .
  - ٧ - توفير العمل المثمر الراغبين فيه والقادرين عليه ، عن طريق زيادة  
مشروعات الاستثمار وإعداد التمويل لها وتشغيل أيدي عاملة أكثر في الزراعة  
بتوسيع رقعتها واستيعاب عمال الصناعة يافضا مزيد من المصانع لهم .
  - ٨ - توفير كافة الخدمات العامة الضرورية لمقابلة الانفجار السكاني المضطرد .
  - ٩ - التغلب على المشاكل الناجمة عن التوسع الحضري السريع وامتداد  
المرام بالمدين وخارجها نتيجة الهجرة المستمرة إليها .
  - ١٠ - مقابلة المشاكل الاجتماعية المصاحبة للتصنيع والتحضر .
- الحاجة إلى القيادة الثورية في مجال التطبيق الاشتراكي :

أوضح الرئيس جمال عبد الناصر بعض النقاط الهامة مبينا لنا طريق العمل  
في خلال المرحلة القادمة ، وذلك في خطابه أمام مجلس الأمة عندما وشح رئيسا  
لجمهورية في الفترة الحالية - قال الرئيس ، إنه يتحتم علينا في المرحلة القادمة  
أن نخلق وأن نكون القيادات الثورية الجديدة الواعية - التي يمكنها أن تحمل



الم ، وتضمن لنا استمرار الزحف الثورى . ، كذلك قال الزعيم : « إن المرحلة القادمة لا يمكن أن تكون استمراراً للرحلة الماضية لأن أماننا في المرحلة القادمة تحديات كبيرة نتقترنا ، وتلك التحديات يفرضها علينا الواقع من نتائج هجرتنا خلال السنوات القليلة الماضية ، ويفرضها علينا الواقع أيضاً بنظرتنا إلى المستقبل بما فيه من آمال وأهداف ، عقد الشعب العزم على تحقيقها بكل شجاعة وإقدام وأماننا في المرحلة القادمة تحديات الانطلاق في مجال التطبيق الاشتراكي ، وذلك معناه مزيد من الكفاية ومزيد من العدل فالزيد من الكفاية هذا يعنى مزيداً من الإنتاج ، والمزيد من العدل معناه مزيد من توزيع الثروة في المجتمع ، وإقامة العدالة الاجتماعية سواء في مجال الإنتاج ، أو في مجال الخدمات . »

ولبلوغ هذه الغاية يلزمنا ما يأتي :

- ١ - وجود قيادات ثورية على جميع المستويات ، تنبع في كل المستويات من مستوى الوحدة إلى مستوى الجمهورية سواء في ميدان الإنتاج أو ميدان الخدمات .
- ٢ - أن تكون هذه القيادة الثورية واعية .
- ٣ - أن يكون لهذه القيادات على جميع المستويات أهداف محددة تسمى إلى تحقيقها ، أهداف موضوعة على مستوى الوحدة الإنتاجية .

#### القيادة والجماعة الاشتراكية :

تعتمد القيادة في الجماعة الاشتراكية على حقائق أساسية أهمها :

- ١ - أنها قيادة لا بد أن تعتمد في قيامها على مطالب المواطنين واحتياجاتهم وآمالهم ، فهي قيادة تعمل في ضوء أحاسيس الناس وتشارك في تحقيق رغباتهم .
- ٢ - أن التعبير القيادي في مجتمعنا التاريس ذاتيا ، وإنما هو تعبير إجتماعي يعمل في إطار احتياجات الجماعة ورغباتها لا تبعاً لرغبات واحتياجات شخصية ، فالقائد في الجماعة عندما يقوم بدوره يعمل مع الجماعة ومن أجلها ويعبر عن آرائها وأفكارها وآمالها في المجتمع .

- ٣ - أن القيادة تجميع لقوى المواطنين ، ذلك لأنها القوة القادرة على جمع الأفراد نحو تحقيق أهداف معينة . وإذا كانت القيادة ظاهرة من ظواهر المجتمع

الإنسانى فهى أيضا مقدرة تمكن من جعل هذا التجمع ذا أثر على أعضائه اجتماعيا واقتصاديا .

٤ - أن القيادة عملية تقوم على جهود يقصد من وراءها الحفاظ على مكاسبنا القومية من ناحية . وخلق الوسائل والأساليب والطرق والإمكانات المؤدية لمزيد من المكاسب من ناحية أخرى .

٥ - أن حرية القيادة فى حرية القواعد الشعبية ، فإذا كانت الجماعة حرة فى التعبير عن نفسها وقادرة على الإسهام الإيجابى فى المجتمع . فإن القيادات من ثم تصبح قيادات مرنة وإعياً لها حرية التفكير ، والعكس صحيح فالضغط والإزهاب اللذان يفرضهما الاستعمار والإقطاع على المواطنين يؤدىان بالقيادات إلى أن تكون مستبدة تظهر جبروتها ، وتخفى بين طياتها ، خوفا رهيبا من القاعدة الشعبية المضغوطة .

٦ - أن القيادات تحس بمسئولية قيادتها عندما تنبثق من حرية قواعد الشعبية ، ومن ثم تعمل بشقة واطمئنان . . فتنتج . . فالحق القيادى يعتمد على حرية القاعدة الشعبية ، وبذلك تتمكن من أن تعمل دون خوف أو إكراه أو تعصب .

٧ - أن القيادة لابد أن تقوم على الاختيار لا الفرض ، فأعضاء الجماعة هم القادرون على اختيار ممثلهم والمتحملين لمسئوليات هذا الاختيار . والمجتمع التائر يؤكد هذه الحرية فى الاختيار ، كما يؤكد أيضا نهضة المناخ الصالح للجماعات ، حتى ينبثق منها قادة قادرون على الإنتاج .

٨ - أن القيادات لابد أن تبنى دورها الاجتماعى ، أى أنه أصبح للقيادة وظيفة اجتماعية سواء فى العمل السياسى أو الاجتماعى أو الاقتصادى أو التعليمى أو غيرها ، فالعلاقات الاجتماعية والإنسانية أساسية لنجاح القيادات الجديدة ، فلم تعد تقوم بأداء القيادة قوة إدارية حسب ، وإنما هى مجموعة متكاملة من الثورات والاستجابات الإنسانية والاجتماعية البناءة . .

٩ - أن القيادات ليست طبقة اجتماعية جديدة فى مفاهيمها وطلقاتها ودورها ، لا كطبقة مستحدثة تحمل عمل طبقة أخرى ، فهى طبقة شعبية يقصد من وراءها تواجدها كخزانة الفكر والعمل الاشتراكى فى صورة متكاملة ممتدة .

١٥ - أن التنظيمات الجماعية قادرة على تمسك احتياجات أعضائها من جهة وإيجاد الحلول المصيصة لهذه الاحتياجات من جهات أخرى باعتبار أنها تشكيلات وتنظيمات جماعية تعتمد على التفكير والتخطيط والتنفيذ الجماعي ، ففي إطارها يشعر المواطن بالثقة والاطمئنان فتسبب له فرص العمل ، العمل المنتج .

١٦ - أن القيادات الاشتراكية قيادات يستمد عليها في تحريك التطور الوطني أو بمعنى آخر قيادات التحويل والتغيير الاشتراكي . وحتى تتمكن من القيام بهذا الدور لا بد لها أن تكون هي نفسها قادرة على التغيير ، حتى تتلاءم مع الاحتياجات التغييرية أي أن القيادة الاشتراكية قيادة نامية تسعى إلى النهوض بنفسها كي تستطيع أن تهضم بالجماعة والمجتمع ، فهي قيادة لا بد أن تعيش مع الجماعة والمجتمع في أمالها واحتياجاتها وأن تنمو بها ومعا .

١٧ - أن القيادة جماعية بمفهومها الاشتراكي ، تقدير لذاتية الفرد في إطار الجماعة باعتبار أنها تؤكد فاعليته ومسؤوليته فيها ، فهو لاشك مستوى قيادي يعمل في إطارها ، ومن ثم يمكن اعتبار جميع أعضاء الجماعة في ضوء هذا القهم مجموعة متكاملة من القيادات .

وهكذا - فالقيادة في الجماعة الاشتراكية - قيادة واعية ، جماعية ، نامية الفكر والعمل . وهي جزء لا يتجزأ من الجماعة ومتفاعلة معها . تخرج من المواطنين ولهم ، وتعتمد على مطالبهم واحتياجاتهم . تجمع بين صفوفهم في نظام ديمقراطي ، وتعتبر عن آمالهم وترعى حقوقهم وتحافظ على مكاسب مجتمعتهم ، وتعمل على التوحيده هذا المجتمع في جميع مجالاته ، مستمينة بالطاقات والإمكانات الخيرة .

### أهمية القيادات المتخصصة والمهنية :

تعتمد المجتمعات النامية - دون شك - على قوى مواطنيها ، باعتبار أنها الطاقات القادرة على التغيير والتغيير . إلا أن هذه الطاقات قابلة لعدم التركيز مالم تهيأ لها الفرص التي تجعل منها قوات صالحة للعمل في المجتمع . لذلك تؤكد هذه المجتمعات أهمية القيادات المهنية كقيادات واسعة الخبرة تعمل على معاونة هذه القوى في تحقيق احتياجاتها واتجاهاتها ، كما تؤكد هذه المجتمعات أهمية القيادة

المتخصصة في عمليات التنمية بشق صورها . لذلك يعتبر الخبراء والقادة المهنيون من أم صطام النورس بالمجتمعات النامية .

ومجتمعا اللأثر يجمع نام يستند في نهوضه على قيادات مهنية أهمها نوعان :

( أ ) قيادات تعمل في مجالات الإنتاج ، أى قيادة يطلب عليها صفة التوجيه أو التعليم والتفسيق ، فستستخدم أساليب القيادة بقصد تكوين علاقات إنسانية تمكن المواطنين من أن يريدوا من إلتااجهم العلى واليدوى الفكرى .

( ب ) قيادة تعمل في مجالات الخدمات أى خلال علاقات المواطن الاجتماعية ، قيادة يطلب عليها العمل مع المواطنين بقصد تمكينهم من تحقيق رغباتهم واحتيااجتهم الاجتماعية . ومن ثم فهى قيادة مباشرة تعمل معهم وجها لوجه دون أن يتوسط بينهما منهم أو عمل وظيفى .

#### الجماعات القيادية أسباب تكوينها وأهدافها :

إن القارىء الكتاب السنوى الثالث للاتحاد الاشتراكى الصادر في ٢٢ يوليو ١٩٦٦ يمكنه أن يخلص من حديث السيد الأمين العام للاتحاد الاشتراكى العربى، أن هناك أسبابا لتكوين الجماعات القيادية منها

١ — أن الجماعة القيادية هى المرحلة الأخيرة في التسلسل القيادى لتتطبيقات الاتحاد الاشتراكى .

٢ — أنه مهما بلغ عدد أعضاء المكتب التنفيذى في الوحدة الجماهيرية ، فإن ذلك لا يمتى التعرف الشامل والاتصال بكل أفراد الوحدة . وأن وجود الجماعة القيادية يحقق الارتباط والالتحام بالجماهير .

٣ — أن الجماعات القيادية ستؤدى إلى أن يحل الترايط بدلا من التافس أو التافس القائم بين القيادات العديدة المشكلة داخل الوحدة الجماهيرية الواحدة .

وذكر سيادته أن تشكيل الجماعات القيادية قد حقق هدفين أساسيين :

الأول : جمع القيادات المتفرقة النقطلة في كتل واحد قوى ينبع من تنظيم الاتحاد الاشتراكى بوصفه التنظيم الأم .

الثاني : القضاء على التضارب الذي كان قائما بين اللجان القائمة في الوحدة الواحدة . مثلما كان يحدث بين لجنة الوحدة للاتحاد الاشتراكي واللجنة الثقافية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين من بين العمال بحسب القوانين الاشتراكية .

وتبدو الأهمية المعلقة على الجماعات القيادية . وما يمكن أن نحققه في ميدان علاقات العمل في وصف الأمين العام لها بأنها : « جمعت العناصر الصالحة والنشطة والمؤمنة من بين التشكيلات واللجان وتلتزم بإذابة التناقضات التي كانت قائمة وترتبط بوحدة فكرية وبأسلوب عمل وخطة محددة وتلتزم أيضا بواجبات ومسؤوليات تجاه المكتب التنفيذي للاتحاد الاشتراكي . »

وإذا كان السيد الرئيس قد نبه إلى أن تنظيماتنا السياسية لا تقوم على أسس جغرافية وعددية لحسب . ولكنها تقوم أولا وأخيرا على أساس من الوحدة الفكرية وأسلوب العمل السليم المنظم . فإن الجماعات القيادية بما تضم من عناصر سياسية وفنية تستطيع أن تواجه التحديات التي كتبت علينا أو التزمنا بها في ميدان الإنتاج والخدمات . وبمعنى آخر . فإن العمل السياسي والعمل التنفيذي يمكن أن يكونا عملا موحدا داخل الوحدة الإنتاجية يرتكز على قاعدة ثابتة ملتزمة ومتساندة مع الجماهير .

وإذا كان الميثاق قد أوضح أن العامل لم يعد ترسا في آلة وإنما هو سيد الآلة ومالكها وهو المسئول عن أدوات الإنتاج في مجتمع يحمله المسؤولية السياسية إلى جانب مسؤولية العمل ، فإن الجماعات القيادية هي وسيلته للقيام بدوره .

وإذا كان السيد زكريا يحيى الذين قد أوضح العمال في مؤتمرهم الثالث والمنعقد في الفترة من ٢ - ١٥ مارس ١٩٦٦ مسؤوليات قياداتهم في المرحلة الحالية والتي تشمل في :

١ - نقل المفاهيم السليمة للعامل متضمنة رفع الكفاية الإنتاجية ورفع الكفاية الفكرية والتعاون مع الإدارة لتنفيذ الخطة .

٢ - الالتحام مع المشاكل اليومية التي تعوق الإنتاج وتعمل على حلها ومنها الاسراف وسوء استخدام الخامات والآلات والضياع في الوقت والخدمات والمساحات المخصصة للتخزين والاسراف في الوقود .

( ٢٩٢ - المحطات المالية )

#### ٤ - تنظيم حوافز العمل.

٤ - تعبئة العاملين وطاقاتهم المادية والروحية خلف الحطة وتوفير أسباب النجاح لها .

فإذا كان السيد زكريا يحيى الدين - قد أوضح هذه المسؤوليات الملقاة على عاتق القيادات العالية ، فإن وسيلتهم بهذه المسؤوليات ، هي الجماعات القيادية كجهاز متكامل يعمل على تنفيذ الحطة في مواعيدها .

وقد تضمن حديث السيد ورئيس الجمهورية في عيد الثورة الرابع عشر :

١ - ضرورة تحقيق ثورة في الإدارة تجمع بين روح البناء في السد العالي وكفاءة الإدارة في قناة السويس .

٢ - خلق طريقة جديدة لتحريك الحوافز المادية والمعنوية لكل إنسان .

٣ - التمهيد لجيل جديد من القيادات في كل مكان وجمال ، ولا شك أن الجماعات القيادية يمكنها أن تحمل هذه الرسالة على مستوى وحدات الإنتاج ، فإن التزامها بالجاهز يساعد على تفهمها للقيم الحقيقية التي تحرك هذه الجماهير ماديًا ومعنويًا ومنها العناصر الفنية والسياسية ، ويعنيها على أن تصل إلى أصلح القرارات وأكثرها مضاء وإنتاجًا ، وداخل الجماعة يمكن أن ينمو الأفراد وتنضج أفكارهم ، ويمكنهم أن يتدربوا على العمل والقيادة وتحمل المسؤولية .

#### والخلاصة :

وفي رأي - أن موضوع تكامل القيادات العالية - أمر حيوي يحتاج إلى الكثير من الدراسة والبحث . ولعل أكون قد وفقت في العرض لبعض نواحيه ، ولا أدعي انفسى الإلمام الكامل بهذا الموضوع ، إلا أنني أحب أن أشير هنا في ختام عرضي له إلى حديث الرئيس في المؤتمر الأول لأعضاء المكاتب التنفيذية يوم ١٣ يناير ١٩٦٦ عندما قال :

« يشترط في الجماعة القيادية أولاً : الإخلاص التام للقضية والإخلاص التام للاشتراكية ، والإخلاص التام للبادي . الأساسية التي تنادي بها وللبادي . الديمقراطية والإخلاص التام لليثاق . ويشترط أيضاً في الجماعة القيادية

الاتصال الدقيق المستمر بالجمهور ، إذا انزل واحد منكم وقعد في مكتبه ، قلن يكون عضواً صالحاً ، في أى جماعة قيادية ، ويشترط ثالثاً أن يكون عنده من الثقافة ما يمكنه من اكتشاف الأمور ، بحيث يقدر يميز بنفسه ويكتشف ويصل دون أن يرشده أحد إلى معرفة ما تريده الجمهور ويقدر يتلبس كل أمر من الأمور . والنقطة الرابعة أن يكون الشخص متظلاً يراعى التعليمات بكل دقة وعندما أقول يراعى التعليمات بكل دقة ، فعنى ذلك أننا نناقش كل شيء ، وما نصل إليه نلتزم به . « إلى أن قال سيادته : « ولا يمكن للقيادة أن تنمو إلا على مجال مبدأ الاتصال بالجمهور ، بمعنى أنه من الضروري أن نأخذ من الناس ونعطى للناس » .

وكذلك يجدر بنا أن نشير هنا إلى قول الميثاق : « إن مكانة العمال في المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعي وغير طاقاتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم في الوصول إليه » . وقوله : « إن مسؤولية كل فرد في هذا العمل يجب أن تكون واضحة أمامه حتى يستطيع أن يعرف في أى وقت من الأوقات مكانه في العمل الوطني » . ولعل خير ما أنهى به هذا الموضوع قوله تعالى : « واعتصموا بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا » .





## بقسم الثالث

الخدمات المتاحة للعاملين



## محتويات القسم الثالث

### الفصل الخامس عشر:

#### التدريب في خدمة العمال

- الحاجة إلى التدريب .
- أساسيات في التدريب .
- المبادئ العامة للتدريب .
- الحاجات التدريبية ووسائل التعرف عليها .
- وسائل التدريب .
- أهداف التدريب .
- تقويم برنامج التدريب .
- التدريب والكفاية الإنتاجية .
- تعريف الكفاية الإنتاجية .
- وسائل رفع الكفاية الإنتاجية .
- التدريب المهني :
- التلذذة الصناعية أسسها وسمياتها .
- مراكز التدريب المهني .
- المهن الموجودة بالمراكز .
- الشروط الواجب توافرها .
- عقد التلذذة الصناعية .
- التدريب السريع .
- رفع مستوى المهارة .

### الفصل السادس عشر:

#### الامن الصناعي دعامة أساسية لضمان سلامة العمل والعمال

- المقصود بالامن الصناعي .
- لجان الامن الصناعي .
- قسم الامن الصناعي .
- الاخطار التي يتعرض لها العامل في المصنع وأسس الوقاية منها .
- طرق الاصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها .
- أسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية .
- تحليل العمل والامن الصناعي .

- التأمينات الإجتماعية والأمن الصناعى : - التدريب السليم وتكوين  
الوعى الوقتى للأمن الصناعى - توصيات المؤتمر الثانى للأمن الصناعى  
القاهرة من ١٩ - ٢٤ مارس ١٩٦٦ - وأخيرا هدف الأمن الصناعى .

### الفصل السابع عشر :

#### فى الخدمات الاجتماعية للعمال

- الخدمات الاجتماعية للعاملين - النشاط الرياضى وأهميته للعاملين .
- أهمية النشاط التروييحى للعمال .
- الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات فى محيط العمال .
- المعسكرات أسلوب من أساليب الخدمات فى محيط العمال .
- الرعاية الطبية .

### الفصل الثامن عشر :

#### كيف واجهت الثورة مشكلة الإسكان

- تمهيد .
- عرض لمشاكل الإسكان فى ج . ح . م
- الجهود الحكومية فى مشروعات الإسكان .
- الخطة الخمسية الأولى .
- المشروع الثورى للإسكان .

### الفصل التاسع عشر :

#### مشكلة تزايد السكان وضرورة تنظيم الأسرة بالنسبة للعاملين

- تمهيد .
- تشريعات الأسرة .
- حقيقة مشكلة التضخم السكانى فى ضوء الإحصاءات .
- الزيادة فى السكان تتمتع الزيادة فى الدخل القومى .
- تنظيم الأسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة دوليا لتنظيم النسل .
- تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية .
- ضرورة النظام الاشتراكى لحل مشاكلنا .

- مسئوليات الاتحاد الاشتراكي العربي نحو مشكلة تنظيم الأسرة .
- الخاتمة .

## الفصل العشرون

### التعاون في خدمة العمال

- التشريعات التعاونية في ج . ع . م . - التعاون والتطبيق الاشتراكي .
- التعاون في الميثاق . - أنواع الجمعيات التعاونية .

## الفصل الحادي والعشرون :

### الثقافة العمالية أسلوب من أساليب الخدمات للعمال

- تمهيد . - تطور الثقافة العمالية .
- دور الثقافة العمالية في النضوج الفكري للعامل .
- المصنع وحدة عليية تثقيفية .
- الثقافة العمالية وكفاية العمل الإنتاجية .



## الفصل الخامس عشر

### التدريب في خدمة العمال

- الحاجة إلى التدريب .
- أساسيات في التدريب ويشمل :
  - المبادئ العامة للتدريب .
  - الحاجات التدريبية ووسائل التعرف عليها .
  - وسائل التدريب .
  - أهداف التدريب .
  - تقوم برنامج التدريب .
- التدريب والكفاية الإنتاجية ويشمل :
  - تعريف الكفاية الإنتاجية .
  - وسائل رفع الكفاية الإنتاجية .
- التدريب المهني ويشمل :
  - التلمذة الصناعية أسسها ومميزاتها .
  - مراكز التدريب المهني .
  - المهني الموجودة بالمراكز .
  - الشروط الواجب توافرها .
  - معد التلمذة الصناعية .
  - التدريب السريع .
  - رفع مستوى المهادة .





## الحاجة إلى التدريب

محمص الدول على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج وذلك بتوجيهها وتدريبها ورفع مستوى كفاية الأفراد الإنتاجية فيها حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقات أكبر فائدة .

ولقد برزت أهمية تنظيم القوى العاملة وتأكدت قيمتها بوجه خاص في الدول النامية لسد حاجتها من العمال المهرة للنهوض ببرامج التنمية الاقتصادية بحيث أصبحت القوى العاملة تحت هذه الظروف توافر ركناً أساسياً في عملية التخطيط الاقتصادي .

على أن الفترة الصناعية الكبيرة التي تمر بها البلاد وما صاحبها من عمليات التنمية تحتاج إلى أعداد ضخمة من القوى العاملة الماهرة ونصف الماهرة . وقد اهتمت أجهزة الدولة المشرقة على كل من التعليم والتدريب المهني بكافة أنواعه بمشكلة الحاجة للعمال نصف المهرة ولم تخط إلا بعناية طفيفة من هذه الأجهزة مما ترتب عليه تزايد الحاجة إلى هذه الطائفة من العمال وذلك بالإضافة إلى ما تواجهه البلاد من البطالة الكبيرة بين طوائف العمال غير الفنيين الذين يصلح معظمهم للتدريب على مهن على مستوى العمال نصف المهرة .

وقد شرت ج . ع . م . منذ وضع خطة السنوات الخمس الأولى للتنمية الاقتصادية ١٩٦٥/١٩٦٠ بالعزم الواضح في القوى العاملة الماهرة المدربة التي تستطيع تنفيذ مشروعات هذه الخطة بيسر وكفاية تتفق مع المواقيت المحددة لها وهو الأمر الذي أكدته إحصائيات مكاتب القوى العاملة . لذلك كان الاهتمام واحداً بالتعليم الصناعي وتطوره إلى جانب التوسع في برنامج التدريب المهني الذي تقوم به وزارة الصناعة . وقد شمل هذا البرنامج المهن المختلفة التي تحتاج إليها سوق العمل .

ولما كان التدريب المهني يمثل جزءاً هاماً وفعالاً من رسالة وزارة العمل فقد شرت بضرورة إسهامها في برامجه استكمالاً لرسالتها ، فوضعت برنامجاً للتدريب

المهني السريع يسد حاجة الصناعة من العمال النصف مهرة . والتدريب السريع نوع من التدريب المهني الفرض منه لإعداد عمال نصف مهرة في مدة تتراوح بين ثلاثة وستة شهور بحيث يستكملون مهارتهم بعد التدريب على المهنة ذاتها . وهذا النوع من التدريب المهني يلائم لإحتياجات الصناعة المتطورة ، وتلجأ إليه الدول النامية لمواجهة النقص في الأيدي العاملة الفنية عندما تكون الحاجة ماسة إلى عمال فنيين لتنفيذ مشاريع التنمية . وقد اتجهت الوزارة في هذا التدريب إلى ميدانين أولهما التدريب على البناء والمهارة وثانيهما التدريب على قيادة السيارات وصيانتها ، وجدير بالذكر أن هذا النوع الأخير من التدريب لم يسبق أن طرقة أحد بالجمهورية العربية المتحدة . وقد استطاعت الوزارة تقدير حجم العمال والبطالة في شتى القطاعات وفي مختلف المحافظات ، كما قامت بتنظيم سياسة استخدام وتحقيق تكافؤ الفرص في الترشيح للعمل والتوسع في خدمات القوى العاملة .

وكان تنظيم سياسة الاستخدام بـ ج . ع . م . أمراً ضروريا تتطلبه عملية النهوض بأعباء التدريب المهني باعتبار أن كلا منها يرتبط بالآخر وحتى يمكن سد العجز في سوق العمل في المستقبل بالنسبة للمهن التي تظهِر الحاجة إليها من واقع إمكانيات البطالة والعمالة . وعلى ذلك فهناك مجموعة من العوامل التي على أساسها ظهرت حاجتنا إلى التدريب وهي :

- ١ - التطور السريع في ميادين الحياة المختلفة .
- ٢ - الحاجات النفسية .
- ٣ - المؤسسات العلمية ليست إعداداً لأعمال معينة .
- ٤ - ضرورة الاحتفاظ بالموظفين الحاليين في المؤسسات الحكومية والقطاعين العام والخاص .

## أساسيات في التدريب

### المبادئ العامة للتدريب :

- ١ - إن التدريب أداة مرنة لسد حاجة إدارة القوى العاملة ، في مختلف الوحدات الاقتصادية .
- ٢ - يجب ألا يحد التدريب حاجة النواحي الفنية فقط ، بل يمتد إلى النواحي الإنسانية .
- ٣ - الأقلال من استغلال الفرد . بحيث يسمح للفرد بالاستمتاع بإنسانيته وإبراز الوعي والكرامة التي تعتبر أساس أى تقدم في المستقبل .
- ٤ - إذا كان التدريب عموماً يشمل في بعض الأحيان تطبيقاً ، فإن هذا التعليم ينصب في الأكثر على المسائل الخاصة بتأمين سلامة العامل وهذه، النقطة من أهم النقاط في العلاقات الإنسانية .
- ٥ - يجب أن تكون عملية التدريب ذات صفة دائمة بقدر الإمكان وأن يراعى فيها دائماً التطور الفني والاجتماعي .
- ٦ - يجب أن ينظم التدريب بالتعاون الوثيق مع أصحاب الأعمال على أن يكون ترقية رؤساء العمال الذين تم تدريبهم تدريباً منظماً خاضعة لمعايير موضوعية منها التدريب . كما يجب أن يقرن التدريب بطريقة آلية بمسؤوليات فعلية تلقيا على عاتق المدربين لإدارة المؤسسة .
- ٧ - يجب أن يتضمن التدريب جميع المسؤوليات في الجهاز التنظيمي للنشأة حيث أن مستقبل المشروع لا يتوقف فقط على حسن كفاية رؤساء العمال والمشرفين على الصفوف الأمامية فقط وإنما يتوقف على كفاية المدربين ، وبرنامج التدريب الجيد هو الذي يعد الأفراد إعداداً طيباً بأحسن الوسائل الممكنة .

٨ - يجب أن يكون هناك تناسق بين النتائج المتوقعة من التدريب والوقت والمجهود والتكاليف الخاصة ، وذلك حتى يمكن الحصول على أكبر نتيجة ممكنة بأقل التكاليف .

#### الواجبات التدريبية ووسائل التعرف عليها .

هناك مستويان أحدهما مستوى الأداء الفعلي قبيل التدريب ، والآخر المستوى المطلوب الوصول إليه عن طريق التدريب ، والآخر نجد أنه يتطور . لأننا بمجرد أن نصل إليه . يبدو لنا أن هناك مستوى آخر . ينبغي أن نصل إليه . ومن ثم جاءت أهمية الاستمرار في التدريب وأحيانا يكون التطور سريعا مما يدعو إلى إعادة عملية التدريب بصورة كثيرة .

ولنا نجد أن مجال التدريب في أى منظمة يحتوى على مستويين :

( أ ) مستوى الأداء الفعلي .

( ب ) مستوى ما يجب أن يكون عليه هذا الأداء وفقا للإمكانيات الموجودة بالمنظمة .

وإذا أردنا المقارنة بين المستويين يمكن دراسة ما يلي :

( أ ) طبيعة التدريب .

( ب ) الأفراد الذين يحتاجون إلى هذا التدريب .

وبما لاشك فيه أن هناك مجموعة من الوسائل يمكن استخدامها . لمعرفة

الاحتياجات التدريبية في المنظمة مثل :

١ - رأى الرئيس المباشر .

٢ - تصنيف الوظائف .

٣ - التقارير الفنية للتفتيش .

٤ - الملاحظة أثناء تأدية العمل .

٥ - توصيات الرؤساء المشرفين على العمل في المؤسسات .

- ٦ - توصيات الموظفين أنفسهم .
  - ٧ - توصيات المسؤولين في الاختيار والتعيين .
- ويمكن القول أن معنيات التدريب هي عبارة عن الأدوات أو الطرق التي يمكن الاستفادة منها أثناء التدريب وتشتمل على :

- ١ - المكتبة
- ٢ - الأدوات السمعية والبصرية .
- ٣ - كتيبات التعريف .

### وسائل التدريب :

تنقسم وسائل التدريب إلى قسمين

- ( أ ) وسائل فردية : ويتم في هذا النوع تدريب كل دارس على حدة ، وهذه تتم في الحالات التي يكون المطلوب فيها تدريب فرد معين على عمل جديد مثل التدريب على قيادة السيارات ، وهذا النوع من التدريب لا يتم إلا عن طريق ممارسة القيادة لفرد واحد وتحت إشراف مدرب خاص .
- ( ب ) وسائل جماعية : وهي الغالبة في عمليات التدريب ولذلك فهو مهم لأنه يشغل ويحرك ديناميكية الجماعة ، فمن طريق الأخذ والعطاء يمكن أن ينمو الفرد وذلك بشرط أن يحسن استغلال قوة الجماعة وذلك بالوسائل الآتية :

- ١ - الدراسة النظامية
- ٢ - المحاضرات
- ٣ - الزيارات
- ٤ - الرحلات الميدانية .
- ٥ - التدريب عن طريق تمثيل المواقف الحقيقية .
- ٦ - المعامل .
- ٧ - المؤتمرات .
- ٨ - المناقشات .

## أهداف التدريب :

- ١ - تحسين اتجاهات المواطنين ورفع الروح المعنوية بينهم .
- ٢ - تحسين أنواع الإشراف على العمل .
- ٣ - العمل على زيادة الإنتاج .
- ٤ - الإقلال من النفقات وتفادي الأخطاء التي قد تنتج عن العمل .
- ٥ - زيادة التعاون والتنسيق بين أعمال الموظفين .
- ٦ - تحسين المهارات والمعارف الفنية لأداء العمل .
- ٧ - إعداد العمال والموظفين لشغل المراكز الأرقى وذلك عن طريق زيادة مستوى تربيته وتزويدهم بالخبرات الضرورية .
- ٨ - الاستفادة من القوى البشرية العاملة والأدوات التي تستخدم إلى أقصى حد ممكن .
- ٩ - زيادة تقدير الموظف والعامل لعمله والاهتمام به .
- ١٠ - مساعدة العاملين بالمصنع على تتبع التطورات والتغيرات الناجمة عن الآلة .
- ١١ - القضاء على شكوى العاملين بالمصنع أو المؤسسة الحكومية بسبب عدم ملائمة العمل لهم أو صعوبته .
- ١٢ - العمل على تهيئة وإعداد العمال والموظفين الجدد لشغل الأماكن الحيوية والجديدة بالمصنع وكذا الخالية منها .
- ١٣ - العمل على ضمان سلامة العامل لأنه كلما زاد تدريب العامل على استخدام الآلة أصبح في استطاعته أن يتجنب الضرر .

## تقوم برنامج التدريب -

بأن لا يكون في عملية التقييم أن تقول إن برنامجا معينا قد نجح وإن آخر قد

فشل ، وأنه لا يساوى الجهد الذى بذل فيه والمال الذى أنفق عليه ، ولكن المقصود بالتقويم هنا العملية التى نفيدها على معرفة الظروف والأسباب التى ساعدت على تحقيق الأهداف أو حالت دون ذلك .

وهناك وسائل كثيرة لتقويم التدريب ومن أمثلتها :

- ١ - التقويم عن طريق الدراسة المقارنة .
- ٢ - تقويم البرنامج بواسطة المشرفين .
- ٣ - نسبة الحضور كقياس لنجاح برنامج التدريب .
- ٤ - الامتحان كوسيلة من وسائل التدريب .
- ٥ - الاستفتاءات .
- ٦ - التقويم عن طريق الأدلة من ميدان العمل .

## التدريب والكفاية الإنتاجية

أن العمل على الارتفاع بمتوسط دخل الفرد في ج.ع.م. يمثل أم  
الواجبات الملغاة على جيلنا الحاضر في وقت يزايد فيه عدد السكان بنسبة أكبر  
من تزايد الموارد الطبيعية المتاحة ، ويرتّب على الارتفاع بمستوى دخل الفرد  
العادي أن يرتفع مستوى معيشته إلى مستوى كريم يزيد عن متطلبات الحد  
الأدنى للمعيشة ويتحقق بذلك بعض الرفاهية للفرد والمجتمع  
وهناك طريقتان رئيسيتان لرفع الدخل القوي وبالتالي رفع مستوى الفرد  
في أى مجتمع :

أولاً : عن طريق استغلال رموس الأموال الجديدة التي تعني زيادة فرص  
العمل وتأميمها لكل فرد . وهذا الطريق يصعب تحقيقه نظراً لأن المدخرات  
والاستثمارات محدودة وبذلك لن يكون هناك طريق للتمويل إلا عن طريق  
القروض الأجنبية . وهذه علاوة على صعوبة الحصول عليها فإن قوائدها مرفعة  
القيمة ، كما أنها واجبة السداد بعد فترة من الوقت .

ثانياً . عن طريق استغلال الموارد والإمكانات المتاحة بأقصى كفاءة ممكنة  
حتى نحصل على أكبر إنتاج منها مما يؤدي إلى خفض سعر التكلفة لتصبح في  
متناول قدرة الفرد الشرائية ، وهذا يعني رفع مستوى المعيشة . وهذا الطريق  
يهدف إلى زيادة إنتاجية الموارد والإمكانات المتاحة في مختلف القطاعات .

### الكفاية الإنتاجية :

هي عبارة عن النسبة بين الكمية المنتجة وما دخل في هذا الإنتاج من عناصر  
مختلفة أثناء عمليات التشغيل . وبعبارة أخرى يمكن تعريف الكفاية الإنتاجية  
بأنها الاستفادة الكاملة من عناصر الإنتاج المتاحة وهي المواد الخام ، الماكينات  
والآلات والمعدات ، العمالة ، رأس المال . وبالتالي محاربة الفقد والعنacement  
والإسراف والتبذير بالنسبة للعناصر المختلفة .



## وسائل رفع الكفاية الإنتاجية .

وهناك عدة وسائل لرفع الإنتاجية في الصناعة وفيما يلي بيان بعض هذه الوسائل ودورها في محاربة الفقد والضياع والإسراف والتبذير بالنسبة للعناصر المختلفة :

### أولاً : قياس الإنتاجية ومتابعتها :

وهي عبارة عن استخدام مؤشرات نسب الإنتاجية لمتابعة أوجه النشاط في الوحدات الإنتاجية وغيرها من وحدات الصناعة والمساهمة في تحديد المعدلات اللازمة تمهيداً لربط الأجور بالإنتاجية وعمل المحفزات ، وهي تساهل الأضواء على الموضوعات التي يجب أن تعطى لها الأولوية للدراسة واستخدام الوسائل المختلفة لرفع الإنتاجية . ويمكن الاستفادة بتلك المؤشرات في مقارنة أداء الشركات المتماثلة .

### ثانياً : دراسة طرق العمل :

وهي دراسة علمية منظملة لتسجيل وتحليل وفحص الحقائق والبيانات والمعلومات الخاصة بطريقة أداء عمل معين ثم تحسينها وتطبيق أسهل الطرق وأكثرها فاعلية لأداء هذا العمل ، وباستخدام دراسة طرق العمل يمكن الوصول إلى :

- ١ - الإقلال من العوادم بالنسبة لل مواد الخام في مراحل التشغيل المختلفة .
- ٢ - الإقلال من المجهود الغير لازم أثناء تأدية العمل وذلك بتطبيق أسس اقتصاديات الحركة .
- ٣ - الإقلال في الوقت الغير لازم لأداء العمل نتيجة استخدام طرق تشغيل غير مناسبة .
- ٤ - إزالة الاختناقات في مراحل التشغيل المختلفة واختيار المعدات والأدوات والآلات المناسبة لتوازن العمليات .

٥ - تطوير المنتج للإقلال من الوقت الضائع نتيجة تلاشى أخطار التصميم والإسراف في المواد .

#### ثالثاً : قياس العمل :

ويستلزم تحديد نسبة الانتفاع بالمعدات والآلات والمالة وتحديد الأوقات النمطية اللازمة لأداء الأعمال ، معدلات الأداء ، وقياس العمل يساعد في الوصول إلى :

١ - الاستفادة الكاملة من المالة والمالكينات والآلات خصوصاً في الأعمال الجماعية عن طريق تحديد عدد الأفراد اللازمين لأداء عمل معين وعدد المالكينات التي يمكن لمعامل واحد إدارتها أو مراقبتها .

٢ - الإقلال من الوقت الضائع نتيجة سوء التخطيط .

٣ - مراقبة التكاليف بصورة أكثر فاعلية .

٤ - أساس سليم لنظم المكافآت والأجور التشجيعية .

#### رابعاً : تخطيط المصانع ووسائل نقل المواد :

ويقصد به تحديد أماكن الأقسام والورش داخل المصنع وكذلك المالكينات والآلات وأماكن العمل ومراكز التخزين المختلفة وذلك بالنسبة لبعضها البعض مع تحديد أماكن المكاتب والطرق والممرات اللازمة مع تحديد وسائل النقل المناسبة وتخطيط المصنع يساعد على الوصول إلى :

١ - الإقلال من الوقت والجهد الضائعين أثناء التشغيل وبين العمليات المختلفة نتيجة سوء تخطيط المصنع .

٢ - الإقلال من المرفوضات والتوائف نتيجة استعمال وسائل غير مناسبة لنقل ومناولة المواد والمنتجات .

٣ - تحسين الظروف المحيطة بالعمل مما يساعد العمال على مواصلة العمل بانتظام .

### خامسا : تخطيط ومراقبة الإنتاج :

وهو ترتيب الأفكار قبل البدء في التنفيذ ووضع برنامج سليم للعمل بحيث يضمن استمراره دون توقف أو انتظار لتحقيق الهدف الذي من أجله وضعت الخطة ثم مراقبة التنفيذ والتعرف على الانحرافات وتحليلها وملافاة مسيئاتها ، وتخطيط ومراقبة الإنتاج يساعدان في الوصول إلى :

- ١ - الإقلال من الوقت الضائع نتيجة عدم تواجد المواد الخام .
- ٢ - الإقلال من النقد في المال نتيجة الانتهاء من الإنتاج قبل مواعيد التسليم أو التأخر عنها .
- ٣ - الاستفادة الكاملة من سعة الماكينات والمعدات والعمالة .
- ٤ - الإقلال من رأس المال الممثل نتيجة تكسب المواد الخام بالمخازن أو في صورة منتجات نصف مشغلة أو نهائية .
- ٥ - تحديد الحجم الأمثل لدفعة الشراء والحجم الأمثل للإنتاج .

### سادسا : مراقبة جودة الإنتاج :

ويقصد بها مراقبة الجودة في جميع مراحل التشغيل ومطابقتها بالصفات المطلوبة وذلك ابتداء من المواد الخام حتى المنتجات النهائية ، وهي تساعد في الوصول إلى :

- ١ - الإقلال من الجهد المبذول لإنتاج العادم من المنتجات .
- ٢ - الإقلال من المال الذي يمثل قيمة المواد الخام بالنسبة للعادم من المنتجات وكذلك تكاليف تشغيه .
- ٣ - الإقلال من الجهد والمال اللازمين لإصلاح المرفوضات .

### سابعا : الصيانة الوقائية :

وتشمل الفحص الدوري للماكينات والمعدات والمباني الخاصة بالمؤسسة لتحديد حاجتها إلى الإصلاح والصيانة ووضع البرامج اللازمة لذلك . وبوضع برنامج الصيانة الوقائية يمكن الوصول إلى :

١ - خفض تكاليف عطلات الماكينات .

٢ - الإقلال من عطلات الماكينات .

٣ - الإقلال من وقت المعالجة الصناعية نتيجة توقف الماكينات .

ثامناً : الأمن الصناعي :

ويختص بدراسة مدى خطورة الصناعات والمصانع واقتراح الوسائل الكفيلة بمنع الحوادث وطرق الوقاية منها وحماية اليد العاملة الوصول إلى :

١ - الإقلال من الوقت الصناعي نتيجة لوقوع الحوادث .

٢ - الإقلال من التكاليف المباشرة وغير المباشرة بالنسبة للبواد ، المعالجة والماكينات نتيجة لوقوع الحوادث وعطلات الماكينات .

ثالثاً : التكاليف الصناعية :

وتهدف إلى وضع نظم سليمة لتكاليف وتحديد المباشر منها وغير المباشر بالنسبة لعناصر الإنتاج المختلفة وبالتالي إلى تحديد أسعار المنتجات للوصول إلى :

١ - ملاقة القصد والضياح في الوقت والمال نتيجة معرفة أسباب ارتفاع التكلفة في كل مرحلة من المراحل وذلك بالحصول على التكاليف الفعلية لكل عملية ومقارنة ذلك بما يجب أن تتكلفه هذه الوحدات .

٢ - تطوير نظم التكاليف الفعلية والقياسية لإحكام الرقابة على جميع عناصر الإنتاج .

٣ - إدخال نظم التكاليف القياسية في الشركات التي لم تأخذ بهذه النظم .

٤ - وضع دورات مستندية الحسابات المالية وحسابات التكاليف .

٥ - وضع النظم لإحكام الرقابة على المخازن والمشتريات .

٦ - تحليل ربحية المنتجات ومدى مساهمة كل منتج في تحقيق رقم الربح النهائي .

٧ - دراسة تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة واستخدام هذه الدراسة في تحديد نقطة التعادل بالنسبة للمنتجات .

٨ - إدخال نظم التقارير الإدارية وعامة تقارير الإدارة العليا .

٩ - تقييم نتائج أعمال الشركات على أساس تحليل الميزانيات واستخدام النسب المالية في المقارنات بين قترات الإنتاج المختلفة وتقديم التوصيات على ضوء نتيجة التقييم بما يكفل رفع الكفاية الإنتاجية لحوامل الإنتاج في هذه الشركات .

#### عاشراً : تدريب المشرفين :

يستهدف تنمية مهارة المشرفين على اختلاف مستوياتهم في توجيه ونقل التعليمات من الإدارة إلى العمال ونقل مشاكل العمال وآرائهم إلى الإدارة وخلق الوعي التنظيمي بين المشرفين والمدربين . وهذا يساعد في الوصول إلى :

١ - الإقلال من الوقت الضائع « بين مختلف المستويات » عند نقل وتوجيه التعليمات .

٢ - الإقلال من الوقت الضائع نتيجة لإعداد التقارير غير الواضحة ،

٣ - خلق روح التعاون المشترك بين سائر الأفراد والمستويات .

ومن الأهمية بمكان تدريب المشرفين والمدربين على القيادة والقدرة على الاتصال والعلاقات الإنسانية ونقل التعليمات وتبسيط العمل وتنظيم سير العمليات ونشر الوعي الوفاي وقياس الكفاءة والاختيار وشئون الأفراد .

#### حادي عشر : التدريب المهني :

ويهدف إلى تدريب العمال على الحرف المختلفة ورفع مستوى مهارتهم بما يساعد في الوصول إلى المستويات المطلوبة من المهارات المختلفة ، وهناك ثلاث نظم لإعداد وتدريب العمال تتبعها مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني هي :

١ - نظام التلمذة الصناعية : لإعداد العمال المهرة اللازمين للشروعات الصناعية .

٢ - نظام التدريب السريع : لإعداد العمال متوسطي المهارات لملء الاحتياجات العاجلة للشروعات .

٣- نظام رفع مستوى المهارة : لرفع مستوى مهارة العمال الحاليين الموجودين بالصناعة حتى يمكنهم مسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة والوقوف على كل جديد في ميدان الماكينات والآلات الإنتاجية .

ومنذ ثورة ٢٣ يوليو وهناك هدف نسي إليه وهو تصنيع بلادنا ، فقد شمل مشروع السنوات الخمس الأولى للصناعة إنشاء ٤٠٠ مشروع صناعي ، وبلغت احتياجات المشروعات من العمال المدربين نحو ٨٨٠٠٠ عامل منذ أن وضعت مشروعات التنمية الصناعية والتدريب أحد وسائلها وقد ذلت سبل التمويل اللازمة لكافة مشروعات خطة التنمية . ففتحت الاتفاقيات لتوريد الآلات والمعدات التي ستقيم الصناعة العربية ، وتبلورت الجهود وأصبحت الصناعة والتصنيع ، حقيقة واقعة ، وبقي أمر واحد هام بغيره ستصبح كل هذه الأموال والمعدات والخطط والمشروعات آلات صماء وأموال مجمدة وخطط على الورق ينقصها الروح التي تبث فيها الحياة : هذه الروح هي العامل الماهر ، الذي يعرف كيف يستخدم هذه الآلات بمهارة وكفاءة وبقدرة انتفاع عالية مع صيانتها وحماية نفسه من أخطارها في نفس الوقت ، ويعرف كيف يستخدم يده وعقله معاً ، ويكون عضواً نافعاً مثقفاً محترماً واعياً في مجتمعاتنا .

هذا العامل الماهر هو ما تقوم بإعداده وتكوينه مراكز التدريب على مختلف الحرف والمهن التي تحتاجها مشروعات البلاد الصناعية ، متبعة في ذلك أحدث وأكفأ نظم التدريب العملي والعلمي بمستويات مختلفة وفق حاجة الصناعة والغرض المطلوب إعداد العامل من أجله .

وعلى هذا الأساس وضعت فلسفة التدريب بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني وسياسة التي ترى إلى إعطاء الفرصة لكل مواطن ليرتفع بمستواه الفني إلى أعلى مستويات التدريب والمهارة في تسلسل وتطور منطقي .

ولتحقيق هذا الهدف قسمت مراحل التدرج بحيث تشمل إعداد العمال النصف مهرة عن طريق التدريب السريع ، وإعداد العمال المهرة عن طريق التدريب على نظام التلمذة الصناعية ، وزيادة الخبرة والمران والمعرفة لدى العمال الصناعيين الوصول إلى مستويات أعلى من المهارة عن طريق نظام التدريب

لرفع مستوى المهارة وإعداد المدربين الأكفاء اللازمين لمختلف مستويات التدريب عن طريق مراكز خاصة لتدريبهم وتأهيلهم فنيا ومهنيا وثقافيا وإعداد الملاحظين عن طريق إدخال نظام جديد لتدريبهم بعد اختيارهم من طبقة الصناع الماهرة .

وهذه الخطة المتصلة نكون قد طبقنا النظام الطبيعي للتدرج المهني ، وتكون المراحل قد اكتملت والضرورة قد وضحت والرسالة قد تحققت .

## التدريب المهني

ورغبة منا في استكمال الموضوع بهما أن نعرض لموضوع التدريب المهني  
— نظراً لأهميته — كالآتي :

- ١ - التلثة الصناعية أسسها ومميزاتها .
- ٢ - مراكز التدريب المهني .
- ٣ - المهن الموجودة بالمراكز .
- ٤ - الشروط الواجب توافرها .
- ٥ - عقد التلثة الصناعية .
- ٦ - التدريب السريع .
- ٧ - رفع مستوى المهارة .

أما وقد تكلمنا عن فلسفة التدريب المهني وأهميته وحتى تتكامل الصورة  
بهما أن نعرض للنقاط السبع السابقة على الوضع التالي :

### التمهذة الصناعية: أسسها ومميزاتها :

التدريب على نظام التلثة الصناعية الحديثة هو في الواقع تطوير وتحسين  
لنظام الصببة أو الإشراف المعروف في مصر . وهو يجمع بين التعليم النظري  
والتدريب العملي وينقسم إلى فترتين :

الأولى : فترة التدريب الأساسي ومدتها عام يقضيه التلميذ بمركز التدريب  
المهني ويتلقى بها التليذ تدريباً أساسياً عملياً بمعدل ٥ أيام في الأسبوع وبرنامج  
للدراة النظرية مدته يوم واحد في الأسبوع يدرس فيه موارد الثقافة العامة  
والفنية .

الثانية : فترة التدريب العملي بالمؤسسات الصناعية التي تتم طبقاً لخطه موضوعه



ومواصفات مهنية لكل حرفة . تحدد مستوى المهارة وساعات التدريب اللازمة لكل منها .

ويجرى تتبع التدريب تحت إشراف إخصائي مشول من مصلحة الكفاية الإنتاجية . ويسجل للتبليذ ما يقوم به من أعمال ومن ساعات تدريب ومن تصرفات ، في بطاقات التتبع والتسجيل والتقييم الخاصة بذلك . والتبليذ الصناعي هو عامل يتسدرب طبقاً لاتفاق كتابي على المهارات اللازمة لمهنة ، ويتلقى المعلومات النظرية المتعلقة بها في مدة تختلف باختلاف المهن وتكون مادة نحو ثلاث سنوات.

### أسس التبليذ الصناعية :

يرتكز نظام التبليذ الصناعية الحديثة على أساسين هامين هما :

أولاً : وضع مواصفات للتدريب على المهن ويشمل هذا :

١ - تحديد الشروط العامة الواجب توافرها في الملتحقين من حيث السن والمستوى الثقافي .

٢ - اختيار التلاميذ الصناعيين على أسس علمية وسيكولوجية حديثة .

٣ - تحديد الشروط الواجب توافرها في المؤسسات التي يلتحق بها التلاميذ الصناعيون .

٤ - وضع مواصفات المهن المختلفة تحدد المستوى المهني لكل منها .

٥ - تحديد ووضع المناهج العملية والنظرية في فترة التدريب الأساسي بالركز .

ثانياً : التكريب وتبنيه بالمنصع ويشمل هذا :

١ - وضع برنامج ومواصفات التدريب بالمنصع .

٢ - تتبع التبليذ الصناعي لضمان تطبيق خطة التدريب وحصص ساعات المهارة في كل حرفة وتقييم أعماله .

٣ - تتبع وحل المشاكل النفسية للتبليذ خلال فترة التدريب العملي .

مميزات نظام التلمذة الصناعية :

- ١ - التدريب العملي بالمصانع وعلى الآلات والأعمال التي سيشتغلون فيها في المستقبل .
- ٢ - تبلغ ساعات التدريب العملي ٢٢٠ ساعة وساعات التعلم النظري ١١٧٠ ساعة خلال سنوات التلمذة الثلاث .
- ٣ - التعود على جو المصنع ونظمه .
- ٤ - الحصول على قدر كاف من الثقافة والعلوم الاجتماعية والفنية .
- ٥ - اشتراك الصناعة في وضع مواصفات التدريب وتحديد مستوى المهارة الذي يناسب العمل بها .
- ٦ - تعاون الحكومة والصناعة في تكاليف التدريب .
- ٧ - منح التلميذ مكافأة يومية عن كل يوم عمل له سواء بالمركز أو بالمصنع لتنشيطه .

٢ - مراكز التدريب المهني :

اشتمل مشروع السنوات الخمس الأولى لتصنيع على إنشاء ٢٢ مركزاً للتدريب المهني تابعة لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني وقد أنشئ حتى الآن المراكز التالية .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات بامبابة وتبلغ سعته ٣٢٠ تلميذ سنوياً .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن باللق وتبلغ سعته ٢٨٠ تلميذ سنوياً .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والتبريد وتكييف الهواء بشبرا وتبلغ سعته ٣٢٠ تلميذ سنوياً .

مركز التدريب على حرف البناء والتجارة بامبابة وتبلغ سعته ١٠٠ تلميذ سنوياً

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن بالعباسية وهو مخصص الآن للتدريب السريع صياحا والتدريب على نظام رفع مستوى المهارة بعد الظهور .

مركز التدريب على حرف صناعة الزجاج بالدراسة وتبلغ سعة ٢٥٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على دباغة الجلود بمصر القديمة وتبلغ سعة ٢٥٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن بالإسكندرية وتبلغ سعة ٢٨٥ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات بالإسكندرية وتبلغ سعة ٢٣٠ تلميذ سنويا .

ومراكز المعادن والسيارات والتبريد تعمل ورديتين يوميا لإحداها صباحية والآخرى مسائية وتستقبل دفعتين سنويا إحداها في أكتوبر والآخرى في أبريل من كل عام .

ويجرى الآن الإعداد والتجهيز لباقي مراكز المشروع وعددها ١٢ مركزاً منها ماهو في المراحل النهائية لتركيب الآلات ومنها ماهو في دور المباني وهذه المراكز هي :

مركز التدريب على حرف الغزل والنسيج والتريكو بشبرا الخيمة وسعته ٢٠٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف الكهرياء بالقاهرة وسعته ٢٨٥ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف الطباعة والتجليد بالقاهرة وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف الأجهزة والآلات الدقيقة بالقاهرة وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف التعدين بقنا وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا :

مركز التدريب على حرف الغزل والنسيج بالإسكندرية وسعته ٢٠٠

تلميذ سنويا .

- مركز التدريب على حرف الجلود بالاسكندرية وسعته ٢٥٠ تليد سنوياً .  
 - مركز التدريب على حرف الزجاج وسعته ٤٠ تليد سنوياً .  
 - مركز التدريب على حرف البناء والتجارة بالاسكندرية وسعته ١٠٠ تليد سنوياً .

- مركز التدريب على حرف الكهرباء بالاسكندرية وسعته ٢٨٠ تليد سنوياً .  
 - مركز التدريب على حرف الطباعة والتجليد بالاسكندرية وسعته ١٠٠ تليد سنوياً .

- مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات ببور سعيد وسعته ٣٢٠ تليد سنوياً .

- مركز التدريب على حرف تشغيل البناء ونجارة المعمار ونجارة الاثاث بدمياط وسعته ١٠٠ تليد سنوياً .

أما مشروع السنوات الخمس الثانية لتصنيع فيشمل ١٩ مركزاً جديداً ابتدأت جميعاً في النصف الثاني من عام ١٩٦١ ومى :

- ١٢ مركز تدريب على حرف تشغيل المعادن منها ٦ مراكز للتدريب السريع ورفع مستوى المهارة للصناع .

- ٣ مراكز تدريب على حرف الكهرباء .

- ٢ مركز تدريب على حرف الصناعة الكيماوية .

- ١ مركز تدريب على حرف الآلات الدقيقة .

- ١ مركز تدريب المدربين والملاحظين .

والجديد في المشروع الثاني هو التوسع في مراكز التدريب السريع التي يمكنها لإعداد نحو ٤٨٠ عامل لكل مركز سنوياً . كذلك مركز تدريب المدربين والملاحظين سواء لسد حاجة مراكز التدريب أو لتدريب وإعداد ملاحظين ومدربين للصناعة .

### ٣ - المهنة المعمورة بالمراكز :

من أم أسس التلذة الصناعية اختيار المهن التي يصلح لها هذا النظام ودراستها وتحليلها ، ثم وضع مواصفات لكل مهنة تشمل المهارات الواجب معرفتها ومستواها وعدد الساعات اللازمة للتدريب عليها ومعدات التدريب واختصاصات المهنة وشروط الالتحاق كتليذ صناعى بها ، ومدة التدريب . وعلى ضوء هذه المواصفات تعد البرامج والمناهج العملية والنظرية وخطة التدريب العمل بالمركز والمصنع . وفى ضوء هذا يتدرب التلاميذ الصناعيون فى المراكز على المهن التالية وذلك حسب قرار مراقبة مواصفات المهن بمصلحة الكفاية الإتساجية والتدريب المهني :

أولاً : مهن تشغيل المعادن وتشمل :

حديد - براد - براد تركيب - خراط - عامل ماكينات الورش -  
لحام بالغاز والكهرباء - عامل تشغيل الألواح المعدنية الدقيقة .

ثانياً : مهن السيارات وتشمل :

ميكانيكى سيارات - كهربائى سيارات .

ثالثاً : مهن البناء والتجارة وتشمل :

بناء - عامل الحرسانة - المبيض - سمكرى أدوات حصى - نجار  
عمارات - نجار أثاث .

رابعاً : مهن الغزل والنسيج والتريكو وتشمل :

عامل محضرات الغزل - عامل غزل وتلوينات - عامل تجهيز الخيوط -  
عامل محضرات النسيج - فاج - عامل تريكو .

خامساً : مهن صناعة الزجاج وتشمل :

صانع زجاج عام - صانع أجهزة عليية زجاجية - صانع حل زجاج .  
سادساً : مهنة دباغة الجلود وتشمل :  
دباغ جلود .

سابعاً : مهن التبريد وتكييف الهواء وتشمل :

ميكانيكي تبريد وتكييف الهواء .

والمن التالية أعد لها على الوجه التالي .

أولاً : من الكهرباء وتشمل :

كهربائي عام - براد كهربائي عام - براد كهربائي للمساعد - كهربائي محركات ومولدات ومحولات .

ثانياً : من الإلكترونية وتشمل :

كهربائي راديو وتليفزيون - صانع أجهزة قياس الإلكترونية .

ثالثاً : من أجهزة دقيقة وتشمل :

صانع أجهزة دقيقة .

رابعاً : صناعة العدد والاسطوانات وتشمل :

صانع عدد - صانع اسطوانات .

خامساً : من ميكانيكية الغزل والنسيج والتريكو وتشمل :

ميكانيكي تحضيرات الغزل - ميكانيكي غزل وتدويرات - ميكانيكي تحضيرات

النسيج - ميكانيكي أنوال - ميكانيكي ماكينات تريكو للبلابس الداخلية والخارجية ميكانيكي ماكينات تريكو جوارب .

سادساً : من الطباعة والتجليد وتشمل :

الجمع اليدوي - الجمع الآلي « لينوتيب » ، أو « أترتيب » - الجمع الآلي « مونوتيب » - عامل على ما كينة المونوتيب لسبك الحروف والرقائق - عامل صب القرم « استريروجلفانو » - عامل طباعة على ما كينة الطبع بالحروف - عامل تصوير فوتوغرافية ميكانيكية - عامل رتوش - عامل تحضير ألواح « فولينوغراف » - حفار كليشيهات - حفار روتوغرافور - عامل طباعة على ما كينة الطبع التيتوغرافية - عامل طباعة على ما كينة الطبع الفوتوغرافية - مجلد الكتب والطبوعات .

سابعاً : من تشغيل الماعن وتشمل :

مكسري مواسير .

ثامنا : من المناجم والتعدين وتشمل :

عامل تشغيل ما كينة الثقب بالهواء المضغوط أو الكهرباء . - عامل تدعيم  
وصلب بالمناجم « خشاب » - عامل تفجير - عامل تنجم - عامل مد وإصلاح  
الديكوفيل بالمنجم « تحت الأرض » - عامل تشغيل ما كينة الشحن والتحميل ، -  
عامل تشغيل ونش الزحافة - سائق قاطرة خط الديكوفيل - ملاحظ العطلبات  
ومراوح التهوية - عامل تشغيل وحدة الهواء المضغوط بالمناجم والمهاجر - براد  
تركيب وإصلاح وصيانة معدات المناجم - عامل تحميل وسن ما كينة الثقب -  
عامل حفر الآبار الرأسية - عامل تشغيل الونش - عامل إقناذ بالمناجم - سائق  
كراكة لأعمال السطح بالمناجم المكشوفة - عامل تشغيل ما كينات الحفرة لعمل  
الجسات ، - مساعد فني للعمل مع فرق الأبحاث والتفتيش - عامل تشغيل بمعمل  
تقييم الخامات .

#### ٤ - الشروط الواجب توافرها :

تشتط مصلحة الكفاية الإتساجية والتدريب المهني شروطا معينة لتقليد  
الصناعي ، وكذلك تشتط أيضا شروطا أخرى للصنع الذي يطلب تلاميذ  
صناعيين .

فشروط القبول بمراكز التدريب المهني على نظام التلمذة الصناعية تنحصر  
في الآتي :

١ - يتراوح السن بين ١٤ : ١٨ سنة .

٢ - الحصول على الشهادة الإعدادية العامة .

٣ - اجتياز الاختبارات النفسية والمقابلة الشخصية والطبية لمعرفة درجات  
ذكاء التلميذ واستعداده الشخصي للهنه وصلاحيته البدنية للعمل .  
ويمكن أن تتغير هذه الشروط حسب احتياجات الهنه ومستواها .  
ويطلب من المتقدم للاتحاق كتلميذ صناعي الأوراق الآتية ،

- ١ - طلب الالتحاق - وهو استلزام عامة طلب من المصلحة .
- ٢ - الاستلام البيضاء الدالة على النجاح في الشهادة الإعدادية العامة أو الشهادة التي تمنحها المصلحة .

٣ - شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها .

٤ - شهادة حسن سير وسلوك من آخر مدرسة كان فيها .

٥ - ٤ صور شمسية حديثة للتبليذ .

وقد ترى المصلحة إجراء امتحان قبول لبعض المهن .

أما فيما يخص بالمؤسسات الصناعية فإن لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى تحديد عدد التلاميذ الممكن التحاقهم بالمؤسسة الطالبة ؛ وذلك حسب إمكانيات المؤسسة كل على حدة ، ومن الشروط الواجب توافرها في المصنع :

١ - أن يكون معداً بمعدات وأدوات التدريب اللازمة للمهنة حسب مواصفات المهن الموضوعية بمعرفة مراقبة مواصفات المهن .

٢ - وجود مشرفين على التدريب متخصصين بالمصنع ومن ذوي الخبرة العملية ولهم قدرة على الإرشاد والتدريب .

٣ - توافر الشروط الصحية به مثل الإضاءة والتهوية ... الخ .

٤ - استعداد المصنع لتدريب التبليذ بورش على الإنتاج والعمل النوى تراوله حتى يشعر التبليذ أنه يساهم في الإنتاج .

٥ - اتباع خطة التدريب الموضوعية وتسجيل ساعات المهارة المختلفة والتعاون مع مراقبة التتبع والإشراف الخارجى في تقبل تقديم التبليذ .

#### ٥ - عقد التلمذة الصناعية :

تمضى المصلحة بواسطة مراقبة التتبع والإشراف الخارجى احتياجات المؤسسات الصناعية من التلاميذ الصناعيين في كل مهنة ؛ ثم تختار المصلحة من التلاميذ المتقدمين لها والمستوفين لجميع الشروط السابق توضيحها أعداداً ماثلة ، ويوزع التلاميذ على المؤسسات ، وتحرر عقود التلمذة الصناعية بين المؤسسة



كطرف أول وبين التليذ وولى أمره كطرف ثان ، ويحتفظ بنسخة من هذا العقد مع كل من الطرفين ، ويحتفظ بصورة ثالثة بإدارة التسجيل بمراقبة التمتع والإشراف الخارجى بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى والتي ترأب تنفيذ بنود هذا العقد .

وبموجب هذا العقد يلتحق التليذ في مؤسسة الطرف الأول لمدة معينة - في المعتاد ثلاث سنوات - لتدريبه على مهنة معينة . وتعتبر الست شهور الأولى فترة اختبار لسلوك الطالب ومواظبته . ويحدد في هذا العقد المكافآت المالية التي تصرف للتليذ في كل سنة من سنوات التلفة وهي :

٧٠ مليوناً يومياً في السنة الأولى .

، ١٥٠ مليوناً يومياً في السنة الثانية .

، ٢٥٠ مليوناً يومياً في السنة الثالثة .

وإن كان كثير من التلاميذ يتقاضون مكافآت أكثر من ذلك خلال السنة الثانية والثالثة ، عند اشتغالهم بالمصنع بالتلمذة أو عمل إضافي ، وهذا يتوقف على مهارة التليذ وتقدمه في التدريب . وقد بلغت أجور بعض التلاميذ أكثر من جنيته في اليوم .

كما ينظم هذا العقد العلاقة بين صاحب العمل والتليذ من حيث الأجازات بأنواعها وأيام الغياب والعطلات والاختبارات إلى غير ذلك من البنود المنظمة للعلاقة بينهما .

#### ٦ - نظام التدريب السريع :

نظراً للاحتياجات السريعة في الصناعة لأعداد كبيرة من العمال المدربين على بعض المهن الرئيسية في مستويات مختلفة سواء في المصانع القائمة أو الحاجة إلى أفراد مدربين تدريباً خاصاً لزيادة كفاءة إنتاج هذه المصانع أو لمواجهة التوسعات الجديدة ؛ أو لمعالجة طلبات المصانع الجديدة والتي في دور الإنشاء والتركيب ،

فقد انبعت مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني نظام التدريب السريع لسد الاحتياجات العاجلة والملمة .

وهذا النظام - نظام التدريب السريع - هو أولى مراحل التدرج المهني للعامل ، إذ يلتحق به أى فرد تتوافر فيه :

١ - الإلمام بالقراءة والكتابة ومبادئ الحساب حتى شهادة إتمام الدراسة الابتدائية أو الأولية .

٢ - أن يكون قد أنهى مدة الخدمة العسكرية .

٣ - أن يتراوح سنه بين ٢١ : ٣٠ سنة .

٤ - أن يجتاز بنجاح الاختبارات النفسية والشخصية والطبية التي تعقد له .

ويتخرج العامل بعد مدة التدريب ، التي تختلف باختلاف المهن ، في درجة عامل نصف ماهر . وتتراوح مدة التدريب للمهن الموجودة حالياً بمراكز التدريب السريع بين ٦ شهور لمهن الخراطة والبرادة ، وثلاث شهور لمهن اللحام . ويتدرب العامل لمدة ٢٥ ساعة أسبوعياً منها ثلاث ساعات أسبوعياً للدراسة النظرية في التكنولوجيا والرياضة والرسم الصناعي المتعلقة بالمهنة . وفي خلال فترة التدريب هذه يتلقى العامل تدريباً عملياً كافياً لتزويده بالمهارات المطلوبة لتخصصه ومستواه في مهنته . ولهذا تخصص لكل عامل أدواته وتجاربه ومعداته وآلاته وجميع احتياجات التدريب لتحقيق الغرض منه في الوقت المحدد .

#### ٧ - نظام رفع مستوى المهارة :

يهدف هذا النوع من التدريب إلى رفع مستوى المهارة العمال والملاحظين الموجودين بالصناعة بتلقى برامج التدريب في حرفهم وعلى الأساليب الحديثة المتبعة فيها . والتخصص في مهارات ذات أهمية لهم . فتقوم الشركات باختيار بعض العمال والملاحظين الذين يعملون فيها ، والذين تود الشركات رفع مستواهم الفني أو تخصصهم في مهارات معينة أو ترقيةهم إلى مستوى أعلى . وتقوم مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني بعد امتحان أو مقابلة شخصية لكل منهم .

ويوجد حاليا ثلاث مهن للتدريب - البرادة ، الخراطة والهام - ومدة التدريب على كل من هذه المهن شهرين ونصف أى نحو ٣٠٠ ساعة ، يوجه العمال خلالها إلى أفضل الوسائل الفنية والعملية لتأدية أعمالهم وفهما فهمها صحيحا . ولا يشترط سن معين للالتحاق بهذا النوع من التدريب الذى يساعد الشركات فى رفع كفاءة عمالها وخبرتهم . ويساعد العمال برفع مستوى مهارتهم وتأهيلهم للترقى إلى مستويات أعلى . وفى كلا الحالتين تعود الفائدة على الصناعة وعلى دخلها القومى مما يؤدي إلى ازدهارها ورفع مستواها .



## افضل الساتر عشر

### الامن الصناعى دعامة اساسية

لضمان سلامة العمل والعمال

- المقصود بالامن الصناعى .
- لجان الامن الصناعى .
- قسم الامن الصناعى .
- الاخطار التى يتعرض لها العامل فى المصنع وأسس الوقاية منها .
- طرق الإصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها .
- أسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية .
- تحليل العمل والامن الصناعى .
- التأمينات الاجتماعية والامن الصناعى .
- التدريب السليم وتكوين الوعى الوقائى للامن الصناعى .
- توصيات المؤتمر الثانى للامن الصناعى - القاهرة من ١٩ إلى ٢٤ مارس ١٩٦٦ .
- وأخيراً... هدف الامن الصناعى .



## المقصود بالأمن الصناعي

هو كل إجراء يتخذ لمنع أو لتقليل حوادث العمل وأمراض المهنة وتقليل وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف مناسبة للعمل .

فكلنا نعلم أن هناك عدداً كبيراً من الحوادث الصناعية التي تصيب العمال منها ما يؤدي إلى الوفاة أو العجز التام أو الجزئي ، هذا بخلاف الألم الذي يصاحب الإصابة وتعطل العمال ، مما يؤدي إلى خفض مستوى الإنتاج .

وإذا كنا اليوم مطالبون بالعمل على زيادة الإنتاج بقصد رفع مستوى المعيشة للعاملين جميعاً ، فإنه لمن أوجب الواجبات أن نحرس على حياة العامل ونحميه من الإصابة حرصاً على سلامة الآلة أيضاً . إن تنكروا وقوع حوادث من أشخاص معينين لا يمكن أبداً أن يعزى إلى الخطر أو النصب إذ لا يمكن القضاء والقدر ، وإنما معظمها يرجع إلى الحالة الجسمية للعامل وتعب ملل - إهمال . وكذا الحالة النفسية ومستوى الكفاءة الإنتاجية وأيضا تصميم الآلة وموضعها ، وفيما يلي بعض المسببات في وقوع الحوادث :

١ - عدم تغطية الأجزاء الدائرة في الآلة .

٢ - استعمال أدوات غير صالحة أو متأكلة .

٣ - عدم مراعاة النظافة في مكان العمل .

٤ - إضاءة ضعيفة وتهوية غير صالحة .

وإذا كنا هنا قد تكلمنا عن بعض الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث ، فإننا لا ننفل عملاً هاما يلعب دوره في إصابات العمل . وهو الحالة النفسية للعامل . إن عيظ العمل نفسه له أثر في نفسية العامل ، فعندما تكون العلاقات بين أصحاب العمل والعمال سيئة ، أو في حالة عدم شعور العمال بالرضى عن مستوى الأجور التي تدفع لهم وأنها غير مجزية بالنسبة لما يقدمونه من جهد أو في حالة وضع العامل في عمل لا يتناسب مع خبرته ، وفي هذه الحالة يتأهب

العامل نوع من التعب النفسى والملل من عمله حتى أنه قد يكره عمله .  
وفى رأى علم النفس أن تكرار وقع الحوادث هو نوع من الهروب من الواقع ، فيتخلص العامل من الضيق الذى يلقه حتى لو كان السبيل إلى ذلك هو الإضرار بشخصه .

إن ضعف الإنتاج وانخفاض مستواه إن هو إلا دليل من دلائل التعب والملل والشعور بعدم الرضى ، فالملل إذن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالشعور بالتعب .

وتعكس الحالة المادية والأدبية والنفسية على سلوك العاملين . - فالأجور المعقولة والعلاقات الإنسانية الجيدة داخل المصنع وحسن التفاهم بين الإدارة والعاملين والقرارات العادلة فيما يتعلق بالمكافآت والترقيات وتشجيع الخواصر الفردية وتوفير الرضا الاجتماعية بشكل ملموس يودى إلى الأطمئنان والاستقرار النفسى وعدم توفير ذلك يودى إلى وقوع الحوادث .



## لجان الأمن الصناعي

### أهدافها .

- ١ - تناقش وتعد سياسات الأمن الصناعي وتوصي الإدارة بتنفيذها .
- ٢ - تكتشف الظروف والعادات الغير آمنة وتقرر علاجها .
- ٣ - تعمل على الحصول على نتائج بأن توضع توصياتها المستمدة من إدارتها موضع التنفيذ .
- ٤ - تعلم الأمن الصناعي لأعضاء اللجنة الذين يقومون بدورهم بتعليم جميع العاملين بالثركة الأمن الصناعي .

### أهدافها :

- ١ - إثارة والاحتفاظ باهتمام المشرفين ورؤساء الأقسام وبمثل العمال ذلك بجعلهم على علم تام لشئون الأمن الصناعي .
- ٢ - إثارة والاحتفاظ باهتمام المشتغلين وإقناعهم بأنهم مسئولين مسئولية كبيرة عن الحوادث وأن تعاونهم ضرورى لمنحها .
- ٣ - جعل نشاط الأمن الصناعي جزءاً مكملاً لسياسات وطرق التشغيل وعضراً من عناصر العملية .
- ٤ - إتاحة الفرصة المناقشة الحرة لمشاكل الحوادث وتدابير الأمن ( يمكن الاستفادة من صندوق الاقتراحات في الحصول على معلومات من المشتغلين عن ظروف غير مأمونة ) .
- ٥ - تحسين روح التعاون بين الإدارة والعاملين .
- ٦ - مساعدة المدير المسئول في تقييم إقتراحات الأمن الصناعي .

### تشكيل لجنة الأمن الصناعي :

تشكل اللجنة طبقاً للقرار ١٩٦٤/٩٧ من مدير المنشأة والمشرفين على الأمر والطبيب ورؤساء الأقسام الرئيسية وعدداً مماثلاً من مندوبين عن العمال تختارهم اللجنة النقاية العامة .

### مهام لجنة اللجنة :

- ١ - يجب أن يعد جدول بأعمال اللجنة .
- ٢ - يجب أن تعد أبحاث بكل نقطة واردة في جدول وأن تكون الأبحاث مكتوبة بوضوح وبلغة مفهومة .
- ٣ - يجب أن تتوافر المراجع لدى اللجنة وأن يكون المقرر قد أعد جميع المراجع القانونية وعامة المستويات المطلوبة للوقاية في كل مهنة أو عمل ، وعلى الرئيس أن يصارح الأعضاء بالخطوات الواجب اتخاذها فعلاً مع شرح الإمكانات والعواقب حتى لا يشعر الأعضاء أن موضوعات الأمن تخضع لمناورات المساومة بما قد يؤدي أو يدفعهم إلى المغالاة في الشروط والمواصفات ككونهم المساومات .
- ٤ - يجب أن يقوم العمل داخل اللجان على أساس ديمقراطي ، متاح فيه حرية النقد البناء ، وعلى أن يعمل رئيس اللجنة على تجنب تعقيد المناقشات .
- ٥ - ويشمل تأييد الادارة للجنة في أن يتولى رئاستها مدير المنشأة أو المدير المسئول عن العلاقات الصناعية إذا كان الأمن داخل في اختصاصها ، وأن متاح لأعضائها حضور الاجتماعات ، كما يسمح لهم بزيارة أى مكان في المصانع كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، كما يجب تخصيص مكان مناسب للاجتماعات للجنة .
- ٦ - يجب أن تقوم اللجنة بعمل تفتيش دورى مع ضابط الأمن الصناعي والمهندس المسئول عن الصيانة وأن يبين لهم في الزيارة أسباب الاختياطات المختلفة للأمن ويشرح أخطأهم الاعمال التي تفتت استجابة للتوجيهات للجنة .

٧- عرض تدابير الأمن وسياسته على اللجنة لضمان تأييدها للتنفيذ بين صفوف العمال .

٨- يقوم أعضاء اللجنة بمناقشة العمال المصابين وتصيرونهم بأسياب إصابتهم وتكون مناقشة هؤلاء العمال أجدي لو صدرت من أعضاء اللجنة أو رئيسها .

٩- يجب أن يقوم أعضاء اللجنة بعجلات التوعية وأن يتابعوا تنفيذ العمال للتعليمات واستعمالهم للأدوات الواقية .

١٠- يبلغ أعضاء اللجنة عن أخطار العمل فوراً دون انتظار لانقضاء اللجنة ويكون التبليغ لضابط الأمن أو المشرفين على العمل .

### العناصر الأساسية لتنظيم الأمن الصناعي:

- ١- قيادة الإدارة العليا : تحديد المسؤوليات - إعلان السياسة .
- ٢- إساند المسؤوليات : لرؤساء أقسام العمل - مشرفي الأمن الصناعي - المشرفين - اللجان
- ٣- الاحتفاظ بظروف العمل الآمن : التفتيش - المراجعة الهندسية - المشتريات .

- ٤- التدريب على الأمن الصناعي : للمشرفين - للشغلين .
- ٥- أسلوب تسجيل الحوادث : تحليل الحوادث - تقارير عن الإصابات - قياس النتائج .

- ٦- الطرق الطبية والإسعافات الأولية : اختبارات التمييز - علاج الإصابات - الإسعافات الأولية - الاختبارات الطبية الدورية .
- ٧- قبول العاملين المسؤولية الشخصية : التدريب - الاحتفاظ بالاهتمام .

نشاط برنامج الأمن الصناعي والمعوقات التنظيمية بالنسبة لـ :

( أ ) الإدارة العليا .

( ب ) مشرف الأمن الصناعي

(ج) رؤساء أقسام العمل  
(د) العامل

(أ) الإدارة العليا :

- ١ - مسئولة مسئولية تامة عن الأمن الصناعي .
- ٢ - تحمل المديرين التنفيذيين مسؤولية سلامة جميع العاملين .
- ٣ - تصرح بالمصروفات الضرورية للأمن الصناعي
- ٤ - تعتمد سياسات الأمن الصناعي
- ٥ - تساهم في برامج الأمن الصناعي

(ب) مشرف الأمن الصناعي .

- ١ - يعمل بصفة استشارية وليس بصفة تنفيذية .
- ٢ - ينفذ خدمات الأمن الصناعي .
- ٣ - يحتفظ بسجلات الحوادث ويحفظها .
- ٤ - يقود النشاط التوعوي للشرفين من جميع المستويات .
- ٥ - يقود النشاط الذي يثير ويحفز اهتمام العاملين .
- ٦ - يطور برامج تعليم الأمن الصناعي للعاملين .
- ٧ - يعمل في لجنة الأمن الصناعي كقررها .
- ٨ - يشرف على استقصاء الحوادث وقياسها .
- ٩ - يرسم ويقوم برنامج منظم للتفتيش على الأمن الصناعي .
- ١٠ - يراجع تطبيق قوانين ولوائح الأمن الصناعي .
- ١١ - يعد تقارير بصفة منتظمة تبين أعمال الأمن الصناعي واتجاه الحوادث .

### (ج) رؤساء أقسام العمل :

- ١ - المتقنين تطبيقاً لعادات العمل الآمنة وقواعد الأمن الصناعي .
- ٢ - تدريب فريقهم ليعملوا بأمان .
- ٣ - مسئولين عن سلامة فريقهم .
- ٤ - مسئولين عن مكان عمل آمن - حسن تدبير ( ترتيب ونظافة ) إضاءة وتهوية ملائمة - وأيضا إلزام فريقهم بلبس الملابس والمهمات الواقية .
- ٥ - مسئولين عن حصول المصابين على الإسعافات الأولية فوراً .
- ٦ - التبليغ عن جميع الحوادث واستقصائها وتصحيح السبب .
- ٧ - يعملون في لجنة الأمن الصناعي .
- ٨ - يعقدون إجتماعات السلامة لفريقهم .
- ٩ - يناقشونه الأمن الصناعي مع أفراد العاملين .

### (د) العامل :

- ١ - يشتغل حسب عادات العمل الآمنة التي قبلها .
- ٢ - يبلغ عن الظروف والعادات الغير آمنة .
- ٣ - يراعى تنفيذ قواعد وتعليمات الأمن الصناعي .
- ٤ - يختار للعمل في لجان الأمن الصناعي .
- ٥ - يقدم إقتراحات عن الأمن الصناعي .

### اختصاصات الإدارة العامة لمؤسسة الصناعي :

- ١ - تخطيط ورسم السياسة العامة للأمن الصناعي .
  - ٢ - الإشراف على تنفيذ اشتراطات الأمن الصناعي في كافة المصانع .
  - ٣ - عمل البحوث الهندسية والطبية في مجالات المخاطر الصناعية .
- ( ٣٢٢ - الخدمات المالية )

## قسم الأمن الصناعي

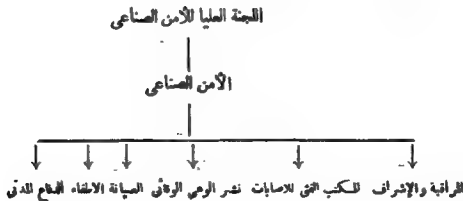
### أهمية الأمن الصناعي :

إننا نهتم في عصرنا الحديث بالأمن الصناعي ، وذلك للحفاظ على جزء حيوي من الاقتصاد القومي . . إلى جانب المعنى الأكبر . . المعنى الإنساني . . وحق كل أسرة في أن يبقى عائلها ، وحق كل عامل في أن تحميه ، من أجل ذلك ، أطلق شعار - السلامة أولا - ومن أجل ذلك يتبين أهمية الأمن الصناعي .

### وإليك قسم الأمن الصناعي .

وضع تخطيط وسائل الوقاية والأمن الصناعي لحماية القوى العاملة من الحوادث والاختلال والاصابات والأمراض المهنية ونشر الوعي الوقائي بين العاملين بالوسائل المختلفة ، والقيام بتنفيذ خطة الوقاية والأمن الصناعي . ولاشك أن صحة الأفراد والعناية بهم هي من أهم واجبات الشركات في عهدنا الاشتراكي على اعتبار أنهم ركن هام في الحياة الاقتصادية ، ولأن المحافظة عليهم تؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة الإنتاج وتلافي الآثار الخطيرة التي تحدثها الاصابات وأمراض المهنة الأمر الذي يرفع مستوى المعيشة تمشيا مع المبادئ الاشتراكية .

### أجهزة قسم الأمن الصناعي .



### اللجنة العليا لرؤسها الصناعي

وتتكون من المدير الفني للنشأة وعضوية مديري إدارات الإنتاج ، العلاقات الصناعية ، التفتيش ، التركيبات والصيانة ، الخدمات الطبية ، رئيس تخطيط المصنع . رئيس المعمل الكيماوي ، أخصائي الطب الصناعي . رئيس الأمن الصناعي ، رئيس اللجنة النقابية .

### أخصاصها

- ( ١ ) وضع سياسة عامة للأمن الصناعي والاطفاء والنطاق المدني بالنشأة .
- ( ٢ ) متابعة تنفيذ هذه السياسة مع إدارة المنشأة .
- ( ٣ ) دراسة الاحتمالات الشهرية المقدمة عن إصابات العمل وأمراض المهنة ووضع الوسائل الفعالة لتلافيها .
- ( ٤ ) اللجنة أن تشكل لجانا فرعية داخل وحدات المصنع تكون مهمتها تنفيذ السياسة العامة الموضوعة لوسائل الأمن والاطفاء وعرض تقارير شهرية بملاحظات عن العمل داخل وحدات المصنع في حدود علاقته بالأمن الصناعي .
- ( ٥ ) تجتمع اللجنة العليا مرة كل شهر على الأقل على أن تبيت اجتماعاتها في محضر يتضمن اجتماعاتها وتوصياتها ، ولرئيس اللجنة الحق في دعوتها للاجتماع عند مقتضيات الضرورة والطوارئ .

### إختصاصات المراقبة والمراقبة

- (١) التفتيش على مكان العمل من ناحية الوقاية
- (٢) التبليغ عن الاحوال والظروف الغير مأمونة
- (٣) تقديم المقترحات اللازمة لتلافي هذه الاخطار
- (٤) التعاون في تصميم الحواجز الوقائية
- (٥) ملاحظة تنفيذ قوانين وتعليمات الأمن الصناعي

- (٦) تحقيق الإصابات وتحليلها - معرفة الأسباب ، التوصية
  - (٧) استعمال استمارات الامن الصناعى
  - (٨) التفتيش على أجهزة الإطفاء
  - (٩) التوصية بصرف أدوات الوقاية اللازمة للأفراد بعد دراسة الأخطار التى يتعرض لها كل فرد حسب مهنته وتخصصه وظروف عمله
  - (١٠) توزيع الملابس على الافراد كل حسب مهنته وتخصصه
  - (١١) اختبار أجهزة الوقاية لمعرفة صلاحيتها
  - (١٢) تحويل أجهزة الاطفاء للصيانة
  - (١٣) تحويل أجهزة الوقاية الغير صالحة للصيانة والتعقيم
  - (١٤) متابعة تنفيذ إشتراطات الامن الصناعى
  - (١٥) القيام بسكرتارية لجنة الامن الصناعى الفرعية
  - (١٦) الإشراف على تنظيم المرور الداخلى
  - (١٧) الإشراف على توزيع لوحات الامن الصناعى
  - (١٨) مراقبة الافراد فى استعمال أدوات الوقاية
  - (١٩) نشر الوعى الوقائى بين العمال
  - (٢٠) مراقبة عمليات الحمام خارج ورش الحمام وعمل الاحتياطات الوقائية اللازمة والتي تتوقف على ظروف وطبيعة العمل والمكان الموجود به عملية الحمام
  - (٢١) تنظيم عمليات التخزين بالمصانع
  - (٢٢) إعادة المصاب إلى العمل بعد الشفاء من الاصابة ، وإعطائه التوصيات اللازمة لعدم تكرار الإصابه ، وتسليمه أدوات الوقاية إن لزم الامر
- بمقتضىات المكتب الفنى لمصالحات
- (١) تحويل المصاب للعلاج بمستشفيات مؤسسة التأمينات الإجتماعية



(٢) إخطار جهات الاختصاص . أقسام الافراد . مؤسسة التأمينات الاجتماعية - قسم الشرطة

(٣) عمل بطاقات إصابة عمل لجميع الافراد

(٤) عمل إحصائية يومية عن الإصابات

(٥) عمل إحصائية شهرية للحوادث

(٦) إرسال صورة من الإحصائية الشهرية للحوادث إلى الإدارة العامة للأمن الصناعي بوزارة العمل

(٧) عمل إحصاءات تحليلية شهرية وتحليل الإصابات بالنسبة للأقسام والمهن المختلفة

### نشر الوعي التثاقلي :

وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بالوقاية تذكر منها :

(١) برامج الوقاية من أخطار المهن المختلفة

(٢) برامج الوقاية من الحريق والاطفاء

(٣) برامج النطاق المدني

ولكل برنامج إجراءات توضحها فيما يلي :

١ - وضع البرامج في صورة تتلهم مع مستوى وثقافة الأفراد والدارسين .

٢ - الاتصال بالادارات المختلفة لترشيح الأفراد حسب العدد المقرر .

٣ - إخطار الأفراد المرشحين بموعد ومدة التدريب .

٤ - عمل كشف الحضور والانصراف .

٥ - تنظيم إقتراحات الأفراد الخاصة بالوقاية .

٦ - الإشراف على نظام صناديق الإقتراحات وعمل المسابقات لأحسن

إقتراح يقدم الأمن الصناعي .

- ٧ - استغلال جهاز الإذاعة الداخلى فى نشر الوعى الوقائى .
- ٨ - عمل ندوات لأحسن طرق الوقاية .
- ٩ - عرض الأفلام السينمائية الخاصة بالآمن الصناعى .
- ١٠ - تصميم ورسم لوحات وتعليكات للوقاية .

#### الصيانة .

- (١) إصلاح أجهزة الوقاية التالفة
- (٢) تركيب قطع التيار اللازمة
- (٣) تعقيم أجهزة الوقاية بعد إصلاحها
- (٤) صيانة أجهزة الإطفاء .
- (٥) تعبئة مضخات الحريق
- (٦) عمل إختبارات دورية على مضخات الحريق وذلك بترقيمتها وتوزيعها على أسس سليمة .

#### الوظائف .

إن لكل منشأة ظروف خاصة تحتم عليها النظر بعين الاعتبار إلى ما قد يصادفها من أخطار فبعض المنشآت تتوافر فيها الكثير من المواد السريعة الاشتعال مثل التتروالبززين والبويات والصبغوم والأسعاب والمشمع والباد والفطن ومصادر عديدة للحرارة عن طريق اللحام بالكهرباء والأكسجين والأفران المنتشرة فى الوحدات المختلفة بالمصنع ، لذلك كان من الضرورى عمل جهاز للوقاية ولمكافحة الحرائق .

#### الرفاع المدنى :

إن الدفاع المدنى والدفاع المسكرى يكونان دوة قوية فى هذا العالم الذى

بملك الأسلحة الحديثة ، ولما كانت جمهوريتنا تشدد القوة والكمال في ميدان الدفاع المدني فهي لذلك تولي الدفاع المدني المزيد من العناية والاهتمام حتى ينهض برساته ويصبح سياجاً قوياً يحمي الجبهة الداخلية .

والدفاع المدني الحديث يعتمد في قوته على خطط الوقاية المحلية في المصانع والمؤسسات العامة التي تمثل تمثيل الجانب الأكبر من الاقتصاد القوي ، وتعتبر مرافق حيوية في الدولة ، وبالنظر لهذه الدولة وبالنظر لهذه الحقيقة ، يجب أن تعتمد هذه المصانع والمؤسسات على نفسها وإمكاناتها في حماية الأرواح والممتلكات ، بحيث تحقق الاكتفاء الذاتي ، وتكون قادرة على القيام بواجبها ومستوياتها وتعاونها مع مؤسسات الدفاع المدني المحلية في هذا الشأن .

وقد نصت قوانين الدفاع المدني على أن مدير المصنع أو المؤسسة هو المسؤول عن وضع خطة الدفاع المدني ، وتنفيذها مع مراعاة أن الحاجة للخدمات الوقائية تختلف باختلاف حجم المصنع وأغراضه وموقعه وأهميته في الخطة الدفاعية للدولة . وعلى ذلك كانت مؤسساتنا لها دورها الإيجابي في الإسهام في خطة الدفاع المدني لحماية الأرواح وتقوية الروح المعنوية وعلاج المصابين وتقديم الإسعافات الأولية لهم .

### المخزن ومكتب العهدة

١ - القيام بجميع الأعمال المخزنية الخاصة بالأفراد في نطاق صرف الملابس وأدوات الوقاية .

٢ - يصرّف المخزن الأصناف المطلوبة بموجب إيصال استلام من أصل وصورة وموقع من مراقب الأمن الصناعي ومعتمد من رئيس الأمن الصناعي .

٣ - يسلم المخزن مكتب العهدة صورة من جميع إيصالات الاستلام .

٤ - يقوم مكتب العهدة باستلام صور إيصالات الاستلام من المخزن لتنزيل في كروت العمال .

٥ - في حالة إخلاء الطرف يقوم مكتب العهدة بعمل بيان بعهدة الأفراد وترسل إلى المخزن لاستلام هذه العهدة ويوقع للفرد بإخلاء طرفه .

٦ - يقوم المخزن بتسليم المستهلك إلى المخازن العمومية .

## الاحطار التي تعرض لها العامل في المصنع

### وأسس الوقاية منها

يتعرض العامل أثناء عمله لآخطار كثيرة نذكر منها ما يلي :

#### ١ - الأخطار التي تعرض لها الرأس :

- (أ) سقوط بعض الأجسام أثناء قيام العامل بأعمال مثل عمليات الشحن والتفريغ في المواق والمخازن .
- (ب) عند إطفاء الحرائق وسقوط المخلفات .
- (ج) في المناجم والمحاجر .
- (د) في صناعة البترول عند العمل أسفل الأبراج .
- (هـ) سقوط السوائل الحارقة أو الكاوية في الصناعات الكيماوية وصناعة البترول وعمليات التسخيم وتنظيف السيارات .
- (و) العمل في وهج الشمس .

### أسس الوقاية :

- (أ) منع مرور الأشخاص أسفل الأحمال المرفوعة بآلات رافعة .
  - (ب) وقاية الرأس بالوسائل الملائمة كالحوذات الواقية من سقوط المواد الصلبة والواقية من سقوط السوائل والواقية من الشمس .
  - (ج) تركيب دعامات على جوانب الحفر متعا من الانهيار على العاملين داخل الحفر .
  - (د) إزالة التتوه البارز في سقوف وجدران المناجم .
  - (هـ) توفير وسائل الإقناذ والإسعاف .
- هذا إلى جانب الأحكام القانونية التي تصدر لصاحب العمل وذلك لحماية واتخاذ الاحتياطات الكافية للعمال القائمين لديه بالمشاة .

## ٢ - الأخطار التي تتعرض لها العين :

- (أ) الآتية التي تنطير من المواد في صناعات كثيرة كأعمال الحراطة والعمال والبناء والحدم .
- (ب) إلتهابات العيون الحادة والمزمنة من المواد الكيميائية في صناعة الزجاج والبترول والصباغة وتشحيم السيارات .
- (ج) تأثر العين من الحرارة والضوء نتيجة تعرضها للإشعاعات .
- (د) ضعف الإضاءة الذي يؤدي إلى أضرار بالعين .

## اسمى الوقاية :

- (أ) تزويد العمال الممرضين الأخطار السابقة الذكر بالنظارات الواقية والمناسبة لكل حالة من الحالات .
- (ب) إحكام غلق مصادر الآتية أو الغازات أو الأبخرة .
- (ج) وضع حواجز لمنع وصول الرايش المتطاير إلى عيون المشتغلين .
- (د) إستخدام طريقة ترطيب الغبار المتطاير حتى يتسبب الغبار ولا ينتشر بالجو .
- (هـ) مراعاة توزيع الضوء في مكان العمل والممرات توزيعاً منتظماً وعدم وجود فارق بين شدة الإضاءة من مكان وآخر .
- (و) مراعاة عدم وجود أسطح لامعة يسبب عنها انعكاسات .
- (ز) إحاطة عمليات الإشعاعات بحواجز حاجبة عن المجاورين .
- (ح) لإجراء الكشف الطبي الإبتدائي والدوري على الممرضين لهذه المخاطر .
- (ط) توفير وسائل الإسعاف الأولى السريع .

## ٣ - الأخطار التي تتعرض لها الأُذُن :

- (أ) الآلات التي يكشف عن جزء متحرك منها مثل آلات قص ألواح المعادن والزجاج والورق وقطع الخشب والمواسير والمناشير .

(ب) الحرارة أثناء التعرض للمعادن الساخنة في الحدادة وعمليات اللحام والسيالة وعند تشكيل الزلج وحرارة الأفران .

(ج) المواد الكيميائية مثل الأحماض والقلويات والمواد المسببة للمهيجات والمواد السامة كأملاح المعادن والمواد العضوية .

(د) الكهرباء وخاصة في أعمال الأدوات والآلات الكهربائية ومن جراء فحص وصيانة الأجهزة الكهربائية .

### اسمى الوقاية .

(أ) من الآلات : وذلك عن طريق تغطية الأجزاء المتحركة تغطية تامة وتركيب حواجز الأجزاء التي لا يمكن تغطيتها وتزويد هذه الآلات بأجهزة الإنيقاف الأوتوماتيكية التي تبطل تشغيل الآلة عند وجود الأيدي بقرب الأماكن الخطرة .

(ب) الوقاية من الحرارة : بحجب مصادر الحرارة بحواجز مناسبة واستعمال أدوات النقل أو التداول المناسبة للأشياء الساخنة .

(ج) من الكهرباء : وذلك بعزل الموصلات والأجهزة والأدوات الكهربائية وتعميم الإقتراب من المعدات والأدوات الكهربائية .

(د) من الإشعاعات : والوقاية منها يكون بحجب مصادر الإشعاع وحسن التحكم في توجيه الإشعاعات وتوفير التهوية والنظافة المطلقة .

(هـ) حماية الأيدي : بتزويد العاملين في رفع ألواح الصاج والصفائح بقفازات واقية مناسبة من التيل المسلح بشرائح الصلب في الكف ، وتزويدهم بقفازات أخرى مناسبة لكل نوع من الإصابات أو الأخطار .

(و) وسائل الوقاية العامة : وذلك بتوفير وسائل الاغتسال وبالأنصص العاملين في المواد الكيميائية وإجراء الفحص الدوري على أيدي العاملين المعرضين للبراد الكاوية أو السامة .

#### ٤ - الأخطار التي يتعرض لها القرم :

(١) سقوط أشياء على القرم كالأدوات أو المعدات عند استعمالها أو تداولها ،  
والأحجار أثناء العمل في الحاجر والمناجم . أو سقوط بعض المواد الكيميائية  
الحارقة .

(ب) الدهس على الأجسام الحادة كالحديد والزجاج أو المواد الحارقة  
كالكيماويات أو المعادن المنصهرة .

(ج) هرس القرم لممرور أشياء عليها كالعربات أو الأشياء المتدحرجة .

(د) سقوط الأشخاص على القرم :

#### أسس الوقاية :

(١) الوقاية من سقوط الأشياء بواسطة :

١ - حفظ الأدوات والمعدات في أماكن خاصة وتداولها بطريقة سليمة .

٢ - مراعاة أساليب الوقاية في نقل وتداول استعمال الأحصا .

٣ - صلب سقوف المناجم .

(ب) الوقاية من الدهس على الأشياء بواسطة :

١ - تنظيف الممرات من العوائق والمواد والأدوات والمعدات .

٢ - مراعاة سلامة الأرضيات وأصول الصرف الصحية لخلفات الصناعة  
والكيماويات .

(ج) الوقاية من هرس القرم بواسطة :

١ - مراعاة خلو الممرات من الأشخاص .

٢ - استعمال وسائل الإنذار أو التنبيه .

٣ - ملاقة تدحرج الأشياء باستعمال الوسائل السليمة في حفظها وتداولها .

(د) الوقاية من سقوط الأشخاص من على القرم بواسطة :

١ - تغطية الحفر والفتحات الأرضية والمجارى بأغطية متينة تتحمل المرور عليها .

٢ - إحاطة الفتحات الأرضية بسياج واقى درابزين .  
( ٥ ) حماية القدم بواسطة :

- ١ - تزويد العاملين المعرضين للواد الكيماوية بأحذية كلوتشوك .
- ٢ - تزويد العاملين المعرضين لسقوط أجسام ثقيلة على أقدامهم بأحذية واقية مزودة مقدمها ببرز من الصلب .
- ٣ - تزويد العاملين المعرضين للواد الحارقة أو الحرارة بأحذية مغطاة من الأسبستوس المقاوم للحرارة .

( و ) وسائل الوقاية العامة : وذلك بتوفير خدمات الإسعاف السريعة والمعالجة

#### ٥ - التنظيم الناجمة عن السقوط :

( أ ) مصادر الخطر من السلال الثابتة يتمثل في :

- ١ - سقوطها أو سقوط بعض درجاتها نتيجة زيادة حملها عن إحتمالها .
  - ٢ - سقوط المارين عليها نتيجة تدهم بعض درجاتها .
  - ٣ - انزلاق المارين عليها لتلوئها بمواد كالكربون أو المياه .
  - ٤ - سقوط المارين عليها لعدم وجود درابزينات لها .
- ( ب ) مصادر الخطر من السلال المتنقلة يتمثل في :

- ١ - تقل أحمال أكثر من حوائطها فتكسر درجاتها ويسقط العاملون .
- ٢ - انزلاق العاملين عليها نتيجة تلوث درجاتها بزيوت أو شحوم .
- ٣ - انزلاق السلم نتيجة عدم تثبيته أو وقوعه على أرض زلقة .
- ٤ - انقراج السلم المزدوج أو انزلاقه نتيجة عدم تثبيته وسقوط العاملين .
- ٥ - استعمالها في أماكن غير مأمونة .



## أسس الوقاية

(١) عدم رفع أحمال على السلام المخصصة الأشخاص وترفع الاحمال بالآلات الرافعة:

(ب) صيانة درجات السلام الثابتة أو المتحركة باستمرار وتغيير ما يتلف منها.

(ج) تنظيف درجات السلام من المواد التي تساعد على الانزلاق .

(د) عدم وضع السلام المتحركة في أماكن غير مأمونة .

(هـ) عدم دهان السلام الخشبية بالبوية بل تمنع بمادة شفافة ليسهل اكتشاف أى شرخ أو كسر بها .

(و) تزويد السلام الثابتة بمحارج مأمونة .

(ز) استعمال السلام المزدوجة عند الحاجة للصعود في وسط الغرف بعيداً عن المجدران .

(ح) التفثيش على السلام قبل استخدامها والتأكد من صلاحيتها .

(ط) التأكد من تثبيت وصلات السلام ذات الوصلات قبل استخدامها .

(ي) تزويد السلام المزدوجة المزودة بقواعد أفضية للعمل عليها أعلى السلم بمحارج جانبية .

(ك) توفر وسائل الإنقاذ والإسعاف .

(ل) تزويد العمال العاملين على السلام على ارتفاع يزيد عن ٦ أمتار بمزام أمان مثبت طرفه بمكان ثابت .

## ٦ - الوقاية المفصلة عن الكهرباء :

### (١) مصادر الخطر :

الكهرباء من أهم مصادر القوى فائضة وسهولة ونظافة وفي الوقت نفسه من أكثر مصادر القوى خطورة والمصادر هي :

- ١ - المحولات الكهربية .
  - ٢ - كابلات وأسلاك نقل التيار الكهربائي .
  - ٣ - لوحات توزيع التيار الكهربائي .
  - ٤ - التركيبات والمفاتيح الكهربائية .
  - ٥ - الموتورات والمولدات الكهربائية .
  - ٦ - الأجهزة الكهربائية المتتفة واللبات اليدوية .
- (ب) غاطر الكهرباء :

أولاً : الصدمة الكهربائية وتندرج آثارها بحسب قوة التيار كما يلي :

- ١ - آلام بالعضلات .
  - ٢ - شلل بالعضلات الضعيفة وخاصة في النساء والأطفال .
  - ٣ - شلل تقلي بالعضلات .
  - ٤ - صعوبة التنفس .
  - ٥ - هبوط أو توقف القلب .
  - ٦ - حروق شديدة بالجسم .
  - ٧ - شلل عام للجسم بما في ذلك القلب والتنفس .
- ثانياً : بهر العين في الضوء الكهربائي أو اللحام بالكهرباء .
- ثالثاً : الحرائق والانفجارات

أسس الوقاية :

- ( أ ) حسن اختيار المهمات الكهربائية .
- ( ب ) التأكد من سلامة التركيبات .
- ( ج ) التأكد من حسن عزل الأسلاك والوصلات .
- ( د ) صيانة المهمات الكهربائية ولحسب دورها .

- (هـ) إختيار العاملين في الكهرباء من ذوي البشرة الجلمقة .  
(و) استعمال النظارات المعتمة الواقية من البهر والزعلة .  
(ز) تدريب العاملين في الكهرباء تدريبا كاملا على وسائل الوقاية من المخاطر  
(ح) استخدام الأجهزة المانعة للشرر والانفجار في الأماكن التي ينتشر بها أبخرة وغازات .  
(ط) توفر وسائل الاقتاذ والإطفاء والاسعاف .  
(ي) مراعاة عدم لمس الوصلات الكهربائية بمواسير أو أعمدة معدنية عند قفلها أثناء السير بجوار الوصلات .

#### ٧ - الأخطار الناجمة عن عمليات الحفر والهرم :

- (أ) مصادر الخطر في عمليات الحفر :
- ١ - سقوط بعض مخلفات الحفر المشوثة على جوانب الحفر .
  - ٢ - انهيار جدران الحفر على العاملين فيها .
  - ٣ - سقوط أشخاص في الحفر .
  - ٤ - استنشاق الأتربة أو الهواء الفاسد داخل الحفر ذات الأعماق .
- (ب) مصادر الخطر في عمليات الهرم :
- ١ - انهيار المبنى الجارى هدمه أو المجاور له على العاملين بأسفله .
  - ٢ - سقوط العاملين أعلى الجدران الجارى هدمها .
  - ٣ - سقوط مخلفات الهرم على المارين أسفل المكان :
  - ٤ - استنشاق الأتربة المتطايرة من عمليات الهرم .

#### اسمى الوقاية :

##### أولا الحفر :

- (أ) يجب أن تبدأ عمليات الحفر من أعلى لأسفل :

(ب) يجب أن يتحدد جانباً الحفر بميل مناسب لمنع الانهيار ولا وجب  
إتامة دعائم من قوائم متينة على جوانب الحفر من الداخل تمنع انهيار الجدران .  
(ج) يجب اختبار الهواء والتأكد من صلاحيته للتنفس في الأعماق الكبيرة  
قبل نزول العاملين بالحفر .

(د) يجب وضع لوحات تحذيرية عند نهايات الحفر لتنبيه المارين .

ثانياً : الهدم :

(أ) يجب تثبيت الجدران القريبة من مكان الهدم بصلايات ملائمة .  
(ب) يجب ملائمة إقصاء الممرات أو المجاري المائية لتتوافق عليها مخفضات الهدم .  
(ج) يجب وضع لوحات تحذيرية لمنع مرور الأشخاص أسفل المكان  
المجاري هدمه .

(د) يجب تزويد العمال المعرضون للآتربة والغبار بأقنعة واقية .

(هـ) يجب توفير وسائل الانقاذ والإسعاف .

## ٨ - مظاهر عدم النظافة والترتيب :

مصادر الخطر تتمثل في ناحيتين :

(أ) مظاهر عدم الترتيب والتنظيم .

(ب) مظاهر أضرار النظافة .

(١) مظاهر عدم الترتيب والتنظيم :

١ - ضيق مكان العمل وتزاحم الآلات .

٢ - التمرجات الكثيرة في الممرات بين الآلات وأرفق التخزين .

٣ - ضيق الممرات بين الآلات أو أجهزة العمل .

٤ - عدم تخصيص وسائل لحفظ العدد والأدوات بقرب الآلات .

٥ - عدم استواء الأرضيات ووجود مرتفعات أو منخفضات .

٦ - تناثر المسامير والمعدات بالممرات .

٧ - عدم تغطية الفتحات أو المجاري بأغطية ملائمة .

(ب) مظاهر إهمال النظافة:

- ١ - انتشار الأتربة أو الزوايح السكرية في أماكن العمل .
- ٢ - عدم وجود وسائل جمع وتصريف الفضلات الصلبة الناتجة من الآلات فتراكم بجوارها وفي الممرات .
- ٣ - تلوث الأرضيات بمواد تساعد على الانزلاق .
- ٤ - عدم وجود مجارى لتصريف الفضلات السائلة .

أسس الوقاية :

- ( ١ ) بالنسبة لترتيب والتنظيم :
  - ١ - ترتيب الأجهزة والآلات .
  - ٢ - تخصيص أماكن لحفظ العدد وأدوات العمل .
  - ٣ - إخلاء الممرات من كافة العوائق .
  - ٤ - تغطية المجارى والفتحات الأرضية بأغطية متينة تتحمل المرور عليها أو إحاطة الفتحات بأسوار تمنع السقوط فيها .
  - ٥ - وضع الكابلات والأسلاك والمواسير الممدودة في الأرض داخل مجارى مغطاة وعدم منها في الممرات .

(ب) بالنسبة للنظافة :

- ١ - الكس والتظيف النورى المستمر .
- ٢ - مراعاة أن تكون الأرضيات مستوية ولا يوجد بها منخفضات أو مرتفعات أو عوائق .
- ٣ - تزويد كل آلة ينجم عنها فضلات صلبة بإتاء لتجميع الفضلات به أو تزويدها بجهاز لسحب هذه الفضلات والتخلص منها خارج مكان العمل .
- ٤ - تنظيف الأرضيات من المواد السائلة التى تساعد على الانزلاق وتغطية الأرض بالزلمل أو نشارة الخشب أو أى مادة تمنع الانزلاق .
- ٥ - ضرورة تواجد مجارى مغطاة وملائمة لتصريف الفضلات السائلة .

## طرق الإصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها

المرض المهني هو أى تغير في حالة الجسم أو العقل نتيجة العمل ويختلف المرض المهني في ضرورة مرور وقت من التعرض للخطر وظهور الأعراض .  
والمرض قد يكون مهنيًا في بعض الصناعات وغير مهنيًا في صناعات أخرى .  
والعوامل التي تسبب الأمراض المهنية تعمل خلال :

- ١ - التلامس بالأجزاء المعرضة من الجسم للجلد أو الأغشية المخاطية .
- ٢ - الدخول إلى الجسم خلال الجهاز التنفسي باستنشاق الهواء .
- ٣ - الدخول إلى الجسم خلال الجهاز الهضمي مع الطعام .

### أخطار الصناعة :

كل عمل قد يعرض العاملين فيه إلى بعض الأخطار من :

- ١ - تداول المواد الكيميائية .
  - ٢ - التعرض لتيوى الكهرباء المستعملة
  - ٣ - درجات الحرارة والرطوبة في الجو .
  - ٤ - التغيرات بالجو المحيط
- والتعرض للأخطار يشمل التعرض إلى :

الغازات - الأبخرة - الرذاذ - الروائح الكريهة - السوائل السامة - درجات الحرارة غير العادية - الرطوبة غير العادية - تيارات الهواء - البلب - قلة كمية الأكسجين في الهواء المستنشق - الإضاءة الغير كافية - الريح - الأشعة الكونية الالذبية - الضوضاء - الميكروبات - الطفيليات - ضغط الهواء والمتفجرات .

### تقسيم الأمراض المهنية :

المرض المهني هو المرض الذي ينشأ من وفي أثناء العمل ، وتقسّم الأمراض المهنية بالنسبة إلى المسببات إلى ما يلي :

- ١ - أمراض تنتج من العوامل الطبيعية مثل الحرارة الشديدة - البرد والرطوبة .
- ٢ - أمراض تنتج من التعرض للواد الكيماوية مثل الأتربة - الأبخرة - الغازات .
- ٣ - أمراض تنتج من العوامل البيولوجية من الارتفاع . السل
- ٤ - أمراض تنتج من عوامل ميكانيكية مثل الإجهاد - الحركة .

### أمطار الأتربة :

يتوقف الضرر الذي ينتج من استنشاق الأتربة تبعاً إلى :

- ١ - كمية الأتربة المستنشقة .
- ٢ - كمية الأتربة في الجو .
- ٣ - وقت التعرض للأتربة .

### أنواع الأتربة

#### (١) الأتربة التي تسبب تليف الرئتين :

- ١ - أتربة تمتص ولا تؤدي إلى أى تغيرات بلزجة مثل الجبس والاسمنت .
- ٢ - أتربة تسبب تليف بدون تغيير في كفاءة الجهاز التنفسي مثل خام الحديد .
- ٣ - أتربة تسبب تكيف الرئة وتغير في كفاءة الجهاز التنفسي مثل السيلكا والاسبستوس .

#### (ب) الأتربة العضوية - نباتية أو حيوانية :

وهذه تمسوى على كربون ولا تؤدي إلى تكيف الرئتين بل تؤدي إلى تهيج الجهاز التنفسي العلوي والعينين والجلد وتنتج حالات الارتكاريا والربو ، وهذه يمكن الشفاء منها باستبعاد العامل المصاب وتعود بعد العودة للعمل مثل غبار

التطن - غبار الفتيق مؤدياً إلى التهاب بالصفبيات ، تراب قصب السكر الذي يؤدي إلى التهاب بالبالسوزس ، وتراب الخشب الذي يؤدي إلى تهيج الأنسجة.

### ( ج ) غبار وأبخرة المعادن :

- ١ - غبار غير ضار مثل الفضة - القصدير - النحاس .
- ٢ - معادن يسبب صهرها مثل أكسيد الزنك والالمنيوم والمغنيسيوم .
- ٣ - غبار معادن تسبب تهيج الأغشية المخاطية مثل الكروم - النيكل - والمنجنيز والالمنيوم .
- ٤ - معادن تؤثر على الجلد مثل الالمنيوم . الاتيمون . الباريم . الكالسيوم الكروم . النحاس والزنك .
- ٥ - معادن تؤثر على الجسم بعد الامتصاص مثل الاتيمون .

### أخطار الغازات :

### أنواعها :

- (١) الغازات الطبيعية الموجودة في الهواء الجوي مثل الأكسجين والنروجين .
- (٢) غازات خاققة مثل أول أكسيد الكربون وهذه تمنع الانسجة من الحصول على الأكسجين .
- (٣) غازات مهيجة تؤدي إلى التهاب الأغشية المخاطية للجهاز التنفسي العلوي والعيون مثل الأكسجين وثاني أكسيد الكربون والكلور .
- (٤) الغازات السامة التي تسمم الانسجة مثل حامض هيدروسياتيك - كلوروفال النيكل .
- (٥) الغازات المخدرة مثل الكلوروفورم .



## طرق الوقاية من الامراض المهنية :

### (١) الرعاية الطبية :

(١) الكشف الطبي الابتدائي وذلك لتصنيف العمال حسب حالتهم الصحية ولياقتهم للأعمال المختلفة بحيث يتلاءم العمل لحالة العامل .

(٢) الكشف الطبي الدوري وذلك لاكتشاف حالات الامراض المهنية في مبدئها أو اكتشاف أى تغيرات في حالة الاجهزة المختلفة مما يتيح للعامل فرص أكبر للعلاج والشفاء .

(٣) توعية العمال وإرشادهم عن مخاطر العمل القائم به والاعراض الاولى للأمراض المهنية المعرضين لها

(٤) النظافة الشخصية وتوعية العمال وصرف أدوات نظافة لهم وذلك لحمايتهم من الإصابة بالامراض المهنية .

(٥) التغذية في بعض الصناعات إذ يجب إعطاء العامل وجبة غذائية لحمايتهم من بعض الاخطار مثلا اللبن في الصناعات التي يستعمل بها البنزين .

### (ب) مهمات الوقاية الشخصية :

يجب تزويد العمال بملابس واقية تقيهم من الاخطار ، كل حسب الخطر المعرض له ، وتشمل مهمات الوقاية : النظارات الواقية . الملابس . الاحذية . الاقنعة ، المرامم والنعانات الواقية للجلد .

### (ج) الإجراءات الهندسية :

١ - استبدال المواد الخطرة بمواد أقل خطورة في بعض العمليات التي تستدعي استعمال مواد كيميائية خطيرة ، على أن تجرى دراسات حول خطورة هذه المواد ، وما إذا كان في الإمكان الاستعاضة عنها بمواد أقل خطورة مع عدم الإخلال بالعملية الصناعية نفسها .

٢ - وإذا لم يتيسر استبدال المادة الخطرة فيجب عزل العمليات الضارة التي

تسبب الأخطار عن العمليات الأخرى التي لا ضرر منها حتى لا يتأثر بمجموعة العمال الذين يعملون فيها بأخطار العملية الخطرة .

٣ - العناية بالتهوية إذ يجب أن تكون التهوية كافية ومناخية سواء كانت طبيعية أو صناعية .

#### (د) الترطيب :

في بعض العمليات التي تنتج عنها أتربة كثيرة ، تستعمل طريقة الترطيب ، وذلك لترطيب ذرات الأتربة العالقة في جو العمل وبالتالي تهبط إلى الأرض وبذلك يمنع ضررها .

(هـ) ترتيب وتنظيم مكان العمل .

## اسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية

إن الحوادث في حد ذاتها لا تقع جزافا ، ولكن هناك أسباب تساعد على وقوعها . وهذه الأسباب هي في الواقع تمثل ظروفًا وقعت فعلا وكانت غير محتملة الوقوع وهذه الظروف تنحصر في :

١ - أحوال غير مأمونة في مكان العمل .

٢ - تصرفات غير مأمونة من جانب العامل .

فإذا سمحنا لهذه الظروف بالبقاء ، فسوف يتكرر وقوع الحوادث . وهذا ما يدعونا إلى وضع تخطيط عام لتعليمات الوقاية ، تنفذ على الوجه الأكمل ويأتقان . وهذه التعليمات تعمل على عدم تكرار وقوع الحوادث ، كما تعمل على سير العمل في جو مأمون وبطريقة مأمونة .

ويرجع أسباب عدم اتباع العامل لهذه التعليمات إلى النقاط التالية .

(١) بالنسبة للعامل .

(١) وضع العامل في غير العمل المناسب له سواء بالنسبة لمهنته أو سنه أو حالته الصحية أو حالته وقدراته الذهنية .

(٢) نقص الخبرة أو عدم الخبرة في العمل الذي يسند إليه ، تعود العامل على عادات عمل غير سليمة .

(٣) عدم تركيز الانتباه ، القلق ، أحلام اليقظة .

(٤) الإجهاد في العمل . ضعف الصحة أو المرض

(٥) عدم وجود المحفزات إلى العمل أو فقد الرغبة فيه .

(٦) إعطاء العمل إلى غير المختصين في حالة غيابهم .

(٧) الهروب من العمل وكثرة الكلام بدون مبرر .

(ب) بالنسبة للعمل :

(١) إشراف مختل أو تقصر في الإشراف أو عدم وجود الملاحظ في مكان العمل .

(٢) سوء تخطيط مكان العمل يؤدي إلى صعوبة الاحتفاظ بمكان العمل منظماً ومديراً .

(٣) إضاءة وتهوية رديتتين أى ظروف العمل السيئة .

(٤) الملابس ومعدات الوقاية الشخصية الغير مناسبة .

(٥) عدم توفر معدات أو أدوات محمية .

(٦) عدم تناسب المصفاات واللوحات والتعليمات الخاصة بالوقاية بمكان العمل .

(ج) الأسباب الغير المباشرة :

(١) عدم توفر العلاقات الطيبة بين المشرف وبين العمال أو بين العمال بعضهم بعضاً .

(٢) عدم معرفة المشرف لعناصر الوقاية معروفة تامة .

(٣) عدم اتباع المشرف نفسه لتعليمات الوقاية .

(٤) عدم دراسة الأعمال الجديدة .

**عوامل عدم اتباع تعليمات الوقاية .**

(أ) بالنسبة للعامل :

(١) إعادة تعيينه أو نقله إلى عمل مناسب .

(٢) تنمية الانتباه الشخصى والاهتمام بالتدريب وتحليل العملية إلى خطوات .

(٣) إدخال الطمأنينة إلى نفسية العمال ومحاولة إزالة أسباب القلق .

(٤) الرعاية الصحية المناسبة .

(٥) العمل على جعل العامل يعتز بعمله ويحبه ، وهذا عن طريق شرح

وتبسيط بعض الأغراض الخاصة بعمله وتشجيعه على التنافس البناء .  
(٦) إعداد العمال اللازمين للعمل في مكان العمل الذين تتوافر فيهم  
الكفايات المطلوبة .

(٧) تطبيق العقوبات التأديبية طبقاً لقوانين ونظام الشركة .

(ب) بالنسبة للعمل :

١ - القيادة الحازمة وزيادة الإشراف .

٢ - حسن التخطيط ووضع كل شيء في المكان المناسب .

٣ - تصحيح الظروف المحيطة بالعامل .

٤ - مناسبة الحواجز الواقية وعدم عرقبتها العملية الإنتاجية .

٥ - توفر المعدات والأدوات الصالحة في مكان العمل وعمل تفتيش دوري  
على أماكن العمل وعلى ملابس الوقاية .

٦ - وضع الملصقات واللوائح في الأماكن المناسبة حسب أن تكون في  
مستوى النظر .

٧ - مناقشة العمال في هذه اللوحات والتعليقات وبالأخص العمال الجدد .

## تحليل العمل والامن الصناعي

### تعريف تحليل العمل :

يمكن تعريف العمل وتحليله بأنه الدراسة التحليلية لطرق العمل ولوسائل استخدام العناصر المختلفة للإنتاج من الحامات والمعدات والأيدى العاملة ، وذلك للحصول على المعلومات والحقائق عن العمل والاستنباط ما يشتمل عليه من صعوبات ومخاطر وما يتطلبه من كماءات وخبرات .

### اهمية تحليل العمل بالنسبة لمؤسسة الصناعي :

إن تحليل العمل له أهمية كبيرة بالنسبة للامن الصناعي ومنع الحوادث . فالهدف من تحليل العمل بالنسبة للامن الصناعي هو الوصول إلى اكتشاف مواطن الخطر في كل مرحلة من مراحل العملية وبالتالي دراسة وسائل العلاج اللازمة لتجنب تلك الأخطار .

وعلى ذلك يمكن ذكر أهم هذه الأغراض أو الاهداف من عمليات تحليل العمل والتي تتم مشرف الامن الصناعي :

- ١ - اكتشاف الظروف الطبيعية الغير مأمونة والموجودة في مكان العمل .
- ٢ - اكتشاف تحركات العمال الغير مأمونة وأوضاعهم والأعمال الخطرة التي يؤديونها .

٣ - تحديد مقتضيات العمل المأمونة بالنسبة للعامل وما يتحمله من جهد وما يبذله من طاقة عقلية أو جسمانية وما يتوفر فيه من الكفايات والقدرات المطلوبة .

٤ - تحديد معدات وأدوات الوقاية .

٥ - تحديد أو وضع تعليمات ولوائح للامن الصناعي وكيفية تاتين وتدريب العمال على هذه التعليمات واللوائح .

## التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي

أصبحت التأمينات الاجتماعية ضرورة اقتصادية بقدر ما هي ضرورة اجتماعية فهي تعالج آثار المخاطر التي يتعرض لها العامل سواء كانت حوادث عمل أو أمراض مهنية أو مرض أو شيخوخة أو عجز أو وفاة أو بطالة .

وأدركت الثورة منذ قيامها أهمية التأمينات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق أحد المبادئ الستة التي تامت الثورة لتحقيقها وهي إقامة العدالة الاجتماعية، فعملت على وضع نظم التأمينات الاجتماعية المختلفة وتعهدها بالرعاية . فعملت على تطويرها وتوسيع نطاقها تدريجياً ، وكانت آخر مراحل هذا التطور صدور قانون التأمينات الاجتماعية الجديد في مارس ١٩٦٤ على نحو ما يينا في الباب الخاص بالتشريعات العمالية . وقد تضمن القانون تأمين إصابات العمل والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

وتأمين إصابات العمل له علاقة وثيقة بالأمن الصناعي ، فكلما توافرت احتياجات الوقاية من أخطار العمل كلما قلت الإصابات وبالتالي الخسائر التي تلحق بالإنتاج نتيجة وقوع هذه الإصابات .

ويمكن تقسيم الموضوع إلى قسمين :

( أ ) أحكام تأمين إصابات العمل .

( ب ) علاقة تأمين إصابات العمل بالأمن الصناعي .

( أ ) أحكام تأمين إصابات العمل :

وتأمين إصابات العمل يعالج ما يقع من حوادث العمل وأمراض المهنة بتوفير الرعاية الطبية وتوفير المعونات والتعويضات والمعاشات . كما يعالج آثارها المختلفة بتوفير خدمات التأهيل ، فتأمين إصابات العمل يسرى على فئات معينة من العاملين ويقرر لكل من يصاب أثناء العمل أو بسبب العمل الحق في الرعاية الطبية .

## ١ — الفئات الخاصة للتأمين :

يسرى هذا التأمين على العاملين وكذلك المتخرجين منهم ، بما فهم المشتغلين في أعمال عرضية مؤقتة كعمال الشحن والتفريغ وعمال الترحيل والعمال الموسمين وعمال المقاولات ، كما يسرى على المشتغلين في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ، إذ تلزم بتوفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية وتأدية التعويضات والمعاشات طبقاً لهذا النظام ، إن لم يكن لهم نظام أفضل . ويسرى هذا القانون على الموظفين الأجانب دون أى تفرقة ، كما يسرى على من في حكم خدم المنازل كالسائق الخاص وبواب السكن الخاص .

## ٢ — إصابة العمل :

كانت القوانين السابقة تتطلب شرطين في إصابة العمل هما :

(١) أن تقع الإصابة أثناء العمل .

(ب) أن تكون هذه الإصابة بسبب العمل .

ثم جاء القانون الجديد مكتفياً بشرط واحد من الشرطين السابقين ، إذ عرف الإصابة بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية ، أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه . ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

ويلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب وإخطار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عن كل إصابة تقع لأحد عماله فور وقوعها وأن يسلّم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو المرافق صورة من هذا الإخطار .

ويلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل أيضاً بإبلاغ الشرطة في كل حادث يصاب به أحد عماله إصابة تعجزه عن العمل ، وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تنفيذه بسبب تلك الإصابة وتجري الهيئة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين عن كل بلاغ يقدم إليها ، ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ويثبت فيه أقوال الشهود .



ولا يستحق المصاب معونة أو التمويض التقدي إذا تعدد إصابة نفسه ،  
أو إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب .

### ٣ - الرعاية الطبية :

للعامل المصاب الحق في الرعاية الطبية حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه ويكون  
علاجه على نفقة الهيئة وفي المكان الذي تعينه له ولا يجوز لها أن تجرى ذلك  
العلاج في العيادات أو المستشفيات العامة إلا بمقتضى اتفاقات خاصة تعقد لهذا  
الغرض ، وتؤدى الهيئة بمقتضاها أجر ذلك العلاج ويتضمن العلاج :

- (أ) خدمات الأطباء والإخصائيين .
- (ب) الإقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الزوم .
- (ج) إجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من البحوث .
- (د) صرف الأدوية اللازمة للعلاج .
- (هـ) مباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية اللازمة بما في ذلك الاطراف  
الصناعية والاجهزة التمويضية .

### ٤ - المعونة المالية :

للمصاب الحق في معونة مالية تعادل أجر العامل إذا حالت الإصابة بينه  
وبين أداء عمله . وتحسب المعونة على أساس أجر الاشتراك وتصرف المعونة  
أسبوعياً أو في نهاية العلاج إن قلت عن أسبوع . ولا تؤدى المعونة عن أيام  
الراحة الأسبوعية إذا كانت بدون أجر . ويستمر صرف المعونة طوال مدة  
عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة .  
وكانت المعونة سابقا بالنسبة لتأمين إصابات العمل تصرف لمدة لا تتجاوز  
سنة وتعادل ٧٠ ٪ من الاجر عن التسعين يوما الأولى تزداد بعدها إلى ٨٠ ٪  
من الاجر .

#### ٥ - معاش العجز المستديم:

إذا تخلف لدى المصاب عجز كلي مستديم كان يؤدي له معاش يعادل ٦٠ ٪ من أجره بعد أدنى ٢٤٠ قرشا ، ثم جاء قانون التأمينات الاجتماعية الجديد ليرفع نسبة المعاش إلى ٨٠ ٪ من متوسط الاجر في السنة الاخيرة أو خلال مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك بعد أدنى ٣٦٠ قرشا و احد أقصى ١٠٠ جنيه ، يصرف شهرياً مدى حياته ثم للمستحقين لأسرته من بعده .

ويقصد بالعجز الكلي المستديم : كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه ، ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر فقدأ كلياً أو فقد ذراعين أو ساقين .

وإذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته ب ٣٥ ٪ وأكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشاً يوازي نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل .

#### ٦ - تعويض العجز الجزئي :

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥ ٪ من العجز الكامل استحق المصاب تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز مضروباً في قيمة معاش العجز الكامل عن أربع سنوات ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة .

#### ٧ - المعاش في حالة الوفاة .

إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل سوى المعاش على أساس ٨٠ ٪ من متوسط الاجر في السنة الأخيرة أو في خلال مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك ويروزع المعاش على المستحقين بالكامل في الأحوال الآتية :

( أ ) إذا ترك أرملة أو أوامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد .

( ب ) إذا ترك أرملة أو أوامل أو زوج مستحق وولد واحد ووالديه .

( ج ) إذا ترك أرملة أو أوامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد ووالدين

مستحقين .

وكان المعاش في القانون السابق يعادل ٥٠٪ من الأجر بعد أدنى ٢٠٠ قرش ويوزع ثلاثة أرباع هذا المعاش في الأحوال المشار إليها .  
٨ - التعويض الإضافي .

وفضلا عن معاش العجز الكلي المستديم ومعاش الوقاة يصرف للورثة أو من يحلهم المؤمن عليه قبل . فانه تعويض من دفعة واحدة عبارة عن نسبة مئوية من متوسط الأجر السنوي ، ويختلف باختلاف السن ويراوح بين ٥٠ و ٤٠ ٪ لمن يبلغ سنه ٢٥ سنة فأقل ، ٣٠ ٪ لمن بلغ سن الستين ويشترط لاستحقاقه أن يكون المؤمن عليه قد اشترك في التأمين لمدة ٦ شهور .

(ب) علاقة تأمين إصابات العمل بالأمن الصناعي :

مر تشريع إصابات العمل في مرحلتين فيما يتعلق بالأمن الصناعي :

#### المرحلة الأولى :

تبدأ هذه المرحلة بصدور القانون رقم ٢٠٢/١٩٥٨ الخاص بالتأمين والتعويض ضد إصابات العمل وأمراض المهنة ، وقد تضمن قانون التأمينات الاجتماعية الصادر في سنة ١٩٥٩ أحكام ذلك القانون .

وقد اهتم قانون التأمينات الاجتماعية بالأمن الصناعي اهتماما خاصا ، فنص على إلزام أصحاب الأعمال بأنواع التغطيات الكفيلة برواية العمال من إصابات العمل .

وكان دور هيئة التأمينات الاجتماعية ينحصر في الآتي :

١ - تشجيع أصحاب الأعمال على اتخاذ الاحتياطات الكفيلة برواية العمال من إصابات العمل .

٢ - نشر الوعي الوقائي بين أصحاب الأعمال والعمال .

٣ - تشجيع أصحاب الأعمال على اتخاذ الاحتياطات :

يمول تأمين إصابات العمل بشتراكات شهرية يؤديها صاحب العمل بواقع ٣ ٪ من أجور عماله . وتشجعا لأصحاب الأعمال لاتخاذ احتياطات الأمن الصناعي فقد أجاز القانون زيادة أو تخفيض هذه الاشتراكات . وقد صدر القرار

رقم ١٩٦٠/٣٨ في شأن شروط وأوضاع تخفيض اشتراكات تأمين إصابات العمل بتحديد فئاتها وقرر تخفيض الاشتراكات إلى :

(أ) أن يتخذ بصفة مستمرة جميع الاحتياطات التي من شأنها تفادي اخطار إصابات العمل بالتطبيق لأحكام القوانين واللوائح والقرارات وبصفة خاصة الاحتياطات الصادر بها قرارات منفذة لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون ١٩٥٩/٩١ وكذلك قانون التأمينات الاجتماعية .

(ب) أن يكون مشتركا في هيئة التأمينات الاجتماعية ومسدداً لاشتراك تأمين إصابات العمل المستحق على أساس ٣٪ من الأجور الإجمالية .

(ج) أن يتقدم إلى هيئة التأمينات الاجتماعية بالبيانات المدونة بالنموذج الذي تعده الهيئة لهذا الغرض .

## ٢ — نشر الوعي الوتائي بين أصحاب الأعمال والعمال :

أزيم القانون هيئة التأمينات الاجتماعية بأن تقوم بالدراسات الخاصة بالوقاية من إصابات العمل وعلى الأخص ما يلي :

(أ) بحث الوسائل التي تكفل تعاون العمال فيما يتعلق باتباع تعليمات الوقاية أثناء العمل .

(ب) بحث إصابات العمل من حيث أسبابها ومعدلات تكرارها وشدها وطرق الوقاية منها .

(ج) القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسائل الوقاية المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أحسنها .

(د) بحث الوسائل التي تكفل تعاون أصحاب الأعمال فيما يتعلق بتطبيق أساليب الوقاية في أماكن العمل وشروط تقديم المعونة الفنية والمالية اللازمة لهم عند الاقتضاء .

(هـ) إعداد البحوث والنشرات والملصقات وكذلك تنظيم المحاضرات والتندوات وعرض الأفلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه رفع الوعي للوتائي بين أصحاب الأعمال والعمال .

(و) إنشاء معامل لأبحاث الوقاية من إصابات العمل وكذا معارض لادولتها وأجهزتها ومكتبة أو أكثر يضم المراجع المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من إصابات العمل .

#### المادة الثانية :

وبعد صدور القانون رقم ١٩٦٤/٦٣ أصبحت هيئة التأمينات الاجتماعية مسئولة عن الأمن الصناعي والقيام بجميع الالتزامات التي فرضها القانون قبل المصاين .

وقد خطت التأمينات الاجتماعية الخطوة الأولى في سبيل توحيد أجهزة الأمن الصناعي ولم تكتف بما تقوم به وزارة العمل ، بل إن التعاون وثيق بين الهيئة والوزارة في هذا الشأن ، إذ تقوم الهيئة بالأبلاغ عن أصحاب الأعمال الذين تكثروا إصابات العمل في مجالهم أو في مصانعهم ، كما تنظرها ببيان عدد الإصابات كل ٦ أشهر ، والأمل كبير في أن تكون هذه الخطوة التي أخذت بها التأمينات الاجتماعية بادرة تتبعها خطوات في سبيل إيجاد إدارة أو هيئة أو مؤسسة أو مصلحة واحدة تتولى الإشراف وتنفيذ قوانين الأمن الصناعي وذلك بادماج أجهزة الأمن الصناعي في وزارات العمل والصناعة والصحة والأشغال وإدارات الرخص ، حتى يكون هذا الجهاز فعالا في حماية ووقاية العاملين من أخطار العمل ، ويوفر على الدولة ما يتعرض له الإنتاج من خسائر بسبب حوادث العمل .

## التدريب السليم وتكوين الوعي الوقائي

### للأمن الصناعي

ونعني به تلقين المبادئ العامة المتعلقة بأسباب وقوع الحوادث منع تعليمه  
بصفة خاصة الوسائل المأمونة الواجب اتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم بأدائها ،  
والعملية التي يباشرها ، والمصنع الذي يعمل فيه .

وهذا كله يعني : تدريب العاملين على عادات سليمة خالية من الخطر في العمل  
حتى يصبحوا ذوي طبائع جديدة ، يؤدون عملهم بطريقة سليمة .  
وهناك عدة وسائل تتبع لأجل ذلك ، نذكر منها الأنواع الرئيسية هي :

### ( ١ ) الرعايه :

ويقوم هذا النوع على استعمال الملصقات المصورة واللافتات الكبيرة  
وتنظيم عرض الأفلام السينمائية والمؤتمرات والمسابقات التي توزع فيها الجوائز  
على العمال ، وتخصيص أسابيع للأمن الصناعي ، وغير ذلك من وسائل الإعلام  
المختلفة .

وسأذكر باختصار أهمية كل من الملصقات المصورة والأفلام السينمائية  
والمسابقات والمعارض والمؤتمرات ، لما لذلك من أهمية خاصة من حيث مدى  
تأثيرها على العامل بالمنشأة .

### ١ - الملصقات المصورة .

تعمل على زيادة الوعي الوقائي بطرق مختلفة فالرسومات الفكاهية ورسومات  
الموضوعات السخيفة تغطي بعض الإرشادات والتي قد تبين خطراً معيناً في عملية  
معينة ، كما أن البعض منها يهدف للتأثير على العامل بإثارة ما به من اعتزاز أو حب  
لنفس أو حب استطلاع أو ووح مرحة .

ويوجد نوعان من الملصقات المصورة وهما الملصقات الإيجابية التي تبين

فوائد الاحتياطات الوقائية المطلوب اتباعها . أما الملصقات السلبية فتوضح نتائج عدم اتباع الاحتياطات والتعليمات الوقائية . وقد دلت التجارب والدراسات التي أجريت بأنه من العسير جداً تصميم ملصقات وتائية يكون لها أكثر من مجرد أثر وقي على العمال .

أما من جهة تعليق هذه الملصقات فيجب تعليقها في الأماكن التي يقضي فيها العمال بعض الوقت في غير ساعات العمل كداخل المصنع وحجرات تغيير الملابس ، ولإثارة اهتمام العامل بهذه اللوحات يجب أن توضع بها فقط كافة الاعلانات والمنشورات الخاصة بالأمن الصناعي بصفة عامة أو المتعلقة بمحادثة حدثت أخيراً . ويجب ملاحظة عدم استعمال ملصقات الأمن الصناعي في الحالات التي تكون فيها إدارة المصنع أو المنشأة هي المسؤولة دون سواها عن علاج الموقف .

ومثالا لذلك : لا يجوز أن تستعمل ملصق أو إعلان يحذر ضد الماكينات غير الآمنة التي تدار بالقوة المحركة وذلك لأن إدارة المصنع هي المسؤولة عن حماية العمال وعن تركيب الحواجز الموافقة حول الاجزاء الخطرة من هذه الآلات مع الاحتفاظ بها في حالة عملية جديدة ، كما يجب أن لا تستخدم الملصقات التحذير من المخاطر بفرض تمكين الإدارة من إنكار مسؤولياتها من عدم إطاعة التحذير . وعلى كل ، فالمصقات المصورة ماهي إلا وسيلة ثانوية من وسائل تحسين الأمن وهي لا تحمل محل حسن ترتيب ونظافة المصنع ولا تحمل محل التخطيط الصحيح .

## ٢ - الأفلام السينمائية :

بينما تعطي الملصقات صورة واحدة لخطر ما ، يمكن الفيلم أن يحكي قصة حادثة بأكملها مبيناً محيط العمل وكيف نشأ الموقف الخطر ، وكيف حدث الحادث ، وماذا كانت نتائجها ، وكيف كان يمكن منعها .

وقد تستغل رغبة كثير من العمال في مشاهدة السينما في تنمية الوعي الوقائي بينهم . والأفلام التي تعمل لأغراض تعليمية معينة هي أكثر قيمة من الأفلام

التي تحمل طابع الدعاية العامة حيث أنها مفيدة بوجه خاص في شرح وسائل الأمن الجديدة أو طرق العمل الحديثة كما أن في وسع الأعلام أن تعطي تفسيرات شفوية وأن تبين اختبارات معملية وأن تحمل عمليات فنية وأن تشرح أموراً صعبة معقدة بطريقة «مرتبة» .

### ٣ - المسابقات .

وهذا النوع يجد نجاحاً كبيراً بالنسبة لعدد كبير من الناس مثل المسابقات في المباريات الرياضية . وفكرة إقامة مسابقات للأمن الصناعي هي في الحقيقة فكرة من يميلون بتنظيم برامج الأمن الصناعي ، حيث تنظم عادة بين مصانع تعمل في أحوال متشابهة أو بين مختلف أقسام المصنع نفسه . ويجب عند تنظيم المسابقات عمل بعض التحفظات الخاصة بشأنها إذ من الممكن أن تكون هناك اختلافات في معدلات الحوادث ، وعدد الأفراد وغير ذلك من الأمور التي لا صلة لها بمدى اجتهد الأشخاص المعنيين . زد على ذلك أن الأقسام المختلفة بمنشأة ما تواجه أخطار مختلفة ، لهذا السبب تقام المسابقات بين الأقسام في بعض الحالات . لا على أساس عدد الحوادث التي تحدث فعلاً بل على أساس زيادة العدد أو نقصه في بمر فترة معينة ، ويمنح القسم الذي يحقق أحسن النتائج جائزة «كأس مثلاً ، تبقى بهذا القسم حتى نهاية الفترة التالية السابقة . ثم تسلم إلى من يحصل عليها من جديد .

وقد ساهمت المسابقات مساهمة فعالة في نشر الوعي الوقائي بين العاملين ، إلا أنها لا تفيد كثيراً ، إذا استعمل المتسابقون طرق القش في عدم التبليغ عن جميع الإصابات وإعطاء الإحصائيات الخاطئة بفرض الحصول على الجائزة .

### ٤ - المعارض :

وتستخدم كوسيلة لتعريف العمال بالأخطار وطرق استبعادها وذلك بطريقة واقعية جداً ومن أنواع المعارض الشائعة المعارض النائمة إلا أن من عيوبها صعوبة جعلها حديثة باستمرار ، وكذلك لأنها لا يزورها سوى عدد قليل من الأشخاص الذين لهم صلة مباشرة بالأمن الصناعي وعدد قليل جداً من العمال .



ومن المعارض التي تعالج بعض الموضوعات المحدودة المعارض التي تنشأ بالمصانع نفسها وهذه المعارض يمكن تحسينها بإضافة أعمال هادقة أخرى خاصة بالأمن الصناعي . مثل تنظيم معرض لحماية الأعين كبداية حلقة ضد الحوادث التي تسبب إصابات العين .

ومن المهم أن نكون وسيلة الحماية المعروضة موجودة فعلا بالمصنع ، وفي متناول أيدي العمال ، وإلا فإنها تكون فكرة سيئة لدى العمال تجعلهم يتساءلون - ولهم ما يبرر تساؤلهم - لم لا تتوفر مثل هذه الوسائل بمصنعنا ؟ .

#### ٥ - المؤتمرات والمحاضرات والأحاديث:

وهذا النوع يتوقف قيمته على فهم المتحدث لمستمعيه : ومدى شعور المستمع بإخلاص المتحدث فيما يقوله . ويمكن أن يسهم هذا النوع مساهمة محدودة نحو الأمن الصناعي وذلك أسوة بالمحاضرات والأفلام . إلا أن هذا النوع يتيح فرصة للاتصال المباشر بين المتحدث والمستمع وهو أمر ذو فائدة كبرى . كما أن استهلال ندوات المناقشة يعتبر من الوسائل الناجحة في هذا الشأن .

#### ٦ - المقالات المكتوبة عن الأمن الصناعي :

إن أنواع الدعاية التي ذكرت تمكن العمال الأمينين استيعابها ولكنها لا تكون ذات قيمة فعالة للعمال الذين يمكنهم أن يقرأوا . وهناك عدد من الموضوعات التي يمكن الكتابة فيها عن الأمن الصناعي . فالأماكن الظاهرة في المصانع يمكن أن يحتفظ بمكان فيها لموضوعات الأمن ، وكذلك المنشورات الثقافية التي توزع على العمال موضحاً بها الأساليب الفنية للصناعات المختلفة . كما أنه أحياناً ما يكون القصد من هذه المطبوعات ألا يقتصر قراءتها على العامل وحده ، بل تمتد إلى بقى أسرته أيضاً . وبهذه الوسيلة يمكن التأثير على العامل بواسطة أسرته .

ويشمل هذا النوع أيضاً نشر الكتيبات وطوابع الأمن ونشر تقارير هيئات التفتيش على العمل والبحوث التي تعالج الأمن الصناعي بوجه عام .

## ٧ - أسبوع الأمن الصناعي :

تبدو من آن لآخر الحاجة إلى شن حملة أمن صناعي مركزة عن طريق تنظيم أسبوع للأمن الصناعي . وقد يكون هذا الأسبوع على نطاق الجمهورية أو المحافظة أو المدينة أو المؤسسة أو الشركة الواحدة . وعندما تنظم هذه الحملات من أجل مؤسسة صناعية تشرف على عدد من الشركات يوضع برنامج عام . أما عندما ينظم في الشركة الواحدة فقد يركز في موضوع معين ، وتستعمل فيه جملة موضوعات من موضوعات الدعاية التي سبق التحدث عنها .

### ( ب ) التعليم :

لقد تزايد الإدراك في السنوات الأخيرة في ج . ع م . للفوائد التي تجني من تعليم الأمن الصناعي للعاملين والمشرفين وأعضاء مجالس الإدارات ، وذلك لكي تضمن أن كل من يعملون في ميدان الصناعة يكون لهم أو لديهم على الأقل فكرة عن الأمن الصناعي ، وإخطار العمل والوسائل التي تمكنهم من تفاديها . وقد كان ضمن توصيات مؤتمر الأمن الصناعي الذي عقد في مايو سنة ١٩٦٤ تحت إشراف وزارة العمل العمل على إدراج هندسة الأمن الصناعي ضمن مناهج المدارس الصناعية والكليات العملية ، هذا إلى جانب الاتجاه الحديث في تدريب بعض المشرفين في معهد الأمن الصناعي والتأمينات الاجتماعية التابع لمؤسسة الثقافة العالية حيث يقوم هؤلاء المشرفون بمهمتهم في المصانع التي يعملون بها .

### ( ج ) التدريب السليم :

بما يؤكد لنا أهمية التدريب السليم في شئون الأمن الصناعي تلك الظاهرة الواضحة في النسبة الكبيرة من الحوادث التي تقع للعاملين الجدد الذين لم تسكون لديهم بعد عادات العمل المأثورة أو الذين لم يدركوا بعد الخطر الموجود في العمل الذي يكلفون به . هذا إلى جانب عدم معرفتهم بكيفية تجنب هذا الخطر وعدم شعورهم بالحاجة إلى تجنبه . كل هذه الحالات يعمل التدريب السليم على استبعادها . وعلى ذلك يجب أن يشتمل التدريب الأولي على الأمن الصناعي للعاملين على الإخطار التي تصادفهم خارج العمل . إذ أن حوادث كثيرة تحدث في الطريق فقط يستغل بعضهم تحت عجلات السيارات أو عربات الترام أو تصدمهم عربات

النقل أثناء سيرهم من مجال العمل وإليها . ولذلك يعد لهم برنامج يعرفهم بتنظيمات النقل داخل منطقة المصانع وقواعد المرور المطلوبة والاحتياطات التي يجب أن يتخذوها حين توجههم إلى أماكن العمل أو حين يغادرونها إلى منازلهم .

ثم على التدريب الأولي تدريباً إعدادياً للقواعد العامة للوائح وتعليمات الأمن الصناعي مثل تعليم العاملين للقواعد العامة لحسن ترتيب ونظافة المصنع والوائح الخاصة باستعمال وسائل النقل الداخلي والعمل الآمن بالأجهزة الكهربائية والاحتياطات التي تتخذ في حالة نقل أحمال ثقيلة عبر الورش ، إلى جانب تعليمهم وجوب احترام التحذيرات والتنبيهات الوثائية الموضوعية لحماية المصنع مثل « ممنوع التدخين ، أو ممنوع المرور » .

ثم تلي هذه المرحلة من التدريب - مرحلة إعداد العامل لأول عمل له - إذ يجب على القائمين بتدريب العمال والمشرفين بالمصنع - تحليل العمل - قبل تدريب العاملين لمعرفة الصعوبات والاضطرابات المختلفة التي يجب إبرازها حتى يعلمون طرق تجنبها ، وأن يشرحوا لهم العواقب الوخيمة التي تحدث إذا ما حادوا عنها .

وهذا قد يتطلب التدريب في بعض الحالات على عمل معين مثل التدريب على رفع الأحمال الثقيلة بالطريقة السليمة أو استعمال أجهزة النقل أو الشحن أو التصنيف أو العناية بالسيور والمحركات والأسلاك الكهربائية وقطرة الحبال والسلاسل المستعملة في الرفع . وفي حالات أخرى يدرب العاملون على بعض الأساليب الفنية كمن العدد ، كذلك يتدربون على أهمية استعمال الملابس الواقية كالنظارات والكمامات وطرق صيانتها .

ومن واجبات مشرفي الأمن الصناعي أن يدربوا المشرفين المسؤولين على الاخص الملاحظين ومساعدتهم على الإجراء الذي يتخذ عند وقوع حادثة بالقسم الذي يعملون به وتدريبهم أيضاً على عمل التحقيق السليم وكتابة تقارير الحوادث والعمل على تجنب تكرار الحادثة مستقبلاً .

ويمكن أن يشمل التدريب القرارات الخاصة بالأمن الصناعي مثل الإسعاف الأولي وطرق إطفاء الحرائق الصغيرة وأمور أخرى كالاحتياطات التي تتخذ عند حدوث انفجار أو حريق أو عند سماع جرس التنبيه بالخطر .

## توصيات المؤتمر الثاني للأمن الصناعي

المعقد في القاهرة في المدة من ١٩ — ٢٤ مارس سنة ١٩٦٦

مسيرة للاجتماعات والمبادئ الاشتراكية ، وما تقتضيه من حماية الملكية العامة وحماية مقومات الإنتاج . ولإيماننا بالدور الخطير الذي يؤديه الأمن الصناعي في المحافظة عليها . وعلى ضوء التجارب الرائدة في الوحدات الإنتاجية القائمة ، وعلى مدى مقتضيات المرحلة الثانية للتصنيع .

ونظراً لما يتطلبه تنفيذ برامج الأمن الصناعي من تضافر الجهود بين كافة الأطراف المعنية في قاعدة العمل وقياداتها في الوحدات الإنتاجية وإداراتها ، وعلى المستويات المختلفة لتنظيم النقابي والصناعي والمؤسسات والهيئات العامة والجهات الادارية المختصة ، ولما يقتضيه ذلك من تكوين الإدراك السليم بالأمن الصناعي وتحديد ما يكتنف جو العمل من مخاطر وأضرار واتخاذ الوسائل السليمة لمنعها وتلافى آثارها على مقومات الانتاج البشرية المدربة والمادية من آلات أو معدات أو مواد تقتضى مرحلة الانطلاق العظيم أن نحافظ عليها ، وأن نجد بكل وسيلة ممكنة من ضياعها نتيجة لعدم توفر مقومات الأمن الصناعي في بيئات العمل يوصى المؤتمر :

### أولاً: في مجال التشريع وتنظيم التنفيذ

- ١ - يؤكد المؤتمر دعوة الحكومة إلى جمع ومراجعة التشريعات القائمة في مجال الامن الصناعي والعمل على توحيدها وتحديد جهة حكومية واحدة يعهد إليها بالإشراف على تنفيذ أحكام ذلك التشريع الموحد .
- ٢ - يراعى في التشريع الموحد تحديد مستويات الأمن الصناعي في مراحل الإنشاء وإدارة المشروعات والمنشآت والتوسع فيها أو نقلها أو إلزائها .
- ٣ - يحدد التشريع شروط وأوضاع توفير مستويات الأمن الصناعي في مختلف المنشآت قديماً وحديثاً كما يحدد الإجراءات التي تتخذ في حالة عدم

توفرهما أو تعذر توفيرهما بما يتلادم ومقتضيات خطة التنمية مع تحديد المسؤوليات عن مخالفة القانون .

٤ - يقتضى الأمر كإجراء عاجل تعديل بعض القرارات الوزائية الصادرة بالتطبيق لقانون العمل وعلى الأخص :

(١) بالنسبة لقرار ١٥٢/١٩٥٩ :

١ - إضافة حكم يقضى بضرورة إنشاء خدمات صحية وقائية بالمنشآت لتحديد وظائفها على هدى أحكام توصية هيئة العمل الدولية رقم ١١٢ / ١٩٥٩ وعلى الأخص :

( أ ) القيام بالفحوص الطبية .

( ب ) الرقابة على توفير الشروط الصحية في بيئة العمل .

( ج ) تقديم خدمات الإسعاف الأولى وعلاج الحالات الطارئة .

( د ) الفحص الطبي الدوري والإبلاغ عن الأمراض المهنية حال اكتشافها .

( هـ ) الرقابة الصحية على الخدمات الاجتماعية .

( و ) الاشتراك في تحليل الأعمال المختلفة لوضع العامل المناسب في العمل

المناسب .

٢ - تعديل البيانات الإحصائية بما يجمع بين تبسيطها ودقة دلالاتها .

٣ - وضع الاشتراطات الخاصة بالمرافق الصحية والخدمات الاجتماعية .

٤ - تقرير التدريب الوقائي للعامل ودورية تجديده .

كما يوصى بالتوثر بأن تكون وسيلة الإحاطة بمخاطر وأضرار العمل طبقاً للمادة ١٠٧ من قانون العمل عن طريق التدريب الوقائي خلال فترة الاختبار ، وأن يكون النجاح في هذا التدريب من شروط تثبيت العامل في المنشأة .

( ب ) بالنسبة لقرار ٩٧/١٩٦٤ :

١ - تعريف المنشأة والفرع والمدير المسئول .

٢ - تحديد وظائف المشرف على الأمن الصناعي .

- ٣ - تحديد صلاحيات لجنة الأمن الصناعي ووضع لائحة لتنظيم العمل بها .
- ٤ - تحديد كيفية اختيار أعضاء اللجنة بما يكفل حسن سير العمل بها .
- ٥ - تنظيم أقسام العمل بالأمن الصناعي في المنشآت الكبرى تبعاً لحجمها ونوع العمل بها .
- ٦ - تنسيق عمل اللجان الفرعية مع اللجنة المركزية للأمن الصناعي وتحديد علاقة اللجان والمشرفين بإدارات العمل .
- ٧ - إضافة مندوب التأمينات الاجتماعية لعضوية اللجنة .

( ج ) . القرار ١٥٩/١٩٦٤ :

- ١ - إلغاء الفقرة ( هـ ) من المادة الخامسة من القرار المذكور .
- ٢ - النص على ضرورة تدريب أعضاء اللجان .
- ٣ - النص على وجوب التدريب التخصصي للمشرفين وتحديد جهات التدريب .
- ٤ - إضافة الانتيار إلى الحوادث الجسيمة .
- ٥ - مراعاة توحيد مناهج التدريب بمختلف الجهات المختصة .
- ٦ - مراجعة برامج التدريب بحيث تغطي أكثر بالزيارات الميدانية على أن تشمل مجموعات لا تزيد على ٣٠ دارساً .
- ٥ - يقتضى الأمر تنظيم بعض الإجراءات التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية وعلى الأخص :
- ( أ ) دعوة هيئات التأمين إلى المسارعة بإجراء الفحص الطبي الدوى لعمال المعرّضين لأمراض مهنية .
- ( ب ) تعديل الإبلاغ عن إصابات العمل بما يكفل توضيح نوع التحقيق الذى يجريه صاحب العمل فى الإصابة وإثبات نتيجته .
- ( ج ) توضيح العلاقة بين مشرف الأمن الصناعي ومندوب التأمينات الاجتماعية ودور كل منهما فى الإبلاغ عن إصابات العمل .

(د) إعادة النظر في ضرورة تحقيق الشرطة في غير حالات الإصابة بعيداً عن مكان العمل .

(هـ) توضيح شروط وأوضاع صرف المعونة - أو الأجر بالكامل - لمن تنتهى حالة مرضهم المزمّن أو المستعصى بهجراً غير كامل ويجول دون هودتهم لهملهم .

### ثانياً - المشاكل الهندسية :

٦ - يوصى المؤتمر الهيئة العامة للتصنيع عند القيام بتخطيط المصانع الجديدة أن تتخذ اللازم نحو مراعاة توفر احتياطات الأمن الصناعى سواء عند اختيار الموقع أو في مراحل إنشاء المصانع وتركيب وترتيب آلاتها ومعداتنا ومراقبتها وذلك بأخذ رأى الجهات المختصة بالأمن الصناعى أو تشكيل لجنة من هذه الجهات لوضع الشروط والاحتياطات الواجب توفرها .

٧ - يوصى المؤتمر الهيئة العامة للتصنيع بأن تقوم بتشكيل لجنة أو - لجان - فنية يشترك فيها مندوبين عن الهيئة والمؤسسات والمنشآت المعنية والجهات المختصة بالأمن الصناعى لبحث حالة المنشآت القائمة ووضع مايجب توفره فيها من احتياطات ووسائل لضمان الأمن الصناعى بها وإعطاء قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ . مع مراعاة ذلك عند إجراء أية توسعات أو تعديلات في تلك المنشآت .

٨ - يوصى المؤتمر أن تقوم المؤسسات العامة بتشكيل لجان من الفنيين لبحث حالة الأجهزة والمعدات والآلات القائمة بالمنشآت التابعة لها والتي يخشى انهيارها أو حدوث خلل مفاجئ بها يؤدي إلى حوادث جسيمة ، وأن تعطي قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ ، سواء تقرر تعديل طريقة تشغيل هذه الآلات أو إيقافها كلياً أو وقتياً حتى يتم استبدالها أو إصلاحها .

٩ - يوصى المؤتمر بعدم إستيراد آلات أو أجهزة أو تصنيفها أو استعمالها إلا إذا كانت مستقلة لوسائل الأمن الصناعى .

١٠ - يوصى المؤتمر الهيئة العامة لترجيح القيام بوضع المواصفات

القياسية للآلات والأجهزة التي تصنع عليها وعلى الأخص أجهزة إطفاء الحريق ومعدات الوقاية .

كما يوصى المؤتمر بتنظيم الرقابة المشددة على الإنتاج المحلي بحيث يكون مطابقاً لهذه المواصفات .

١١ - نظراً لكثرة الحوادث والإصابات الناشئة عن تداول المواد وترتيب ونظافة أماكن العمل ، يوصى المؤتمر المؤسسات والمنشآت بالعمل على استبدال طرق النقل والعمل اليدوى بالوسائل الآلية أو نصف الآلية .

١٢ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المنشآت بإعداد إحصائيات عن الحوادث متضمنة بيان بقيمة الخسائر في الآلات أو المواد وبيان الضياع في الوقت والإنتاج فضلاً عما سببته من إصابات العمل .

١٣ - لوائح الرقابة تحدد برامج الأمن الصناعى وتلزم المنشآت بإعدادها وتنفيذها بعد اعتمادها وتنفيذها بعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة .

١٤ - التفتيش الدورى على الآلات والأجهزة من الإجراءات الوقائية لاصياتها ، وتلتزم المنشآت بإجراء هذا التفتيش للتحقق من سلامة الآلات .

١٥ - يوصى المؤتمر أن تتوفر لدى المنشآت أجهزة ومعدات كشف المخاطر وقياس مداه .

١٦ - العناية بطرق التخزين السليم من أهم أسس حماية مقومات الإنتاج ، ويوصى المؤتمر باتباع الطرق السليمة في تخزين المواد والمهمات وتخزينها طبقاً لما تقتضيه طبيعتها ونظام استهلاكها .

### ثالثاً المسائل الصحية

١٧ - طبيب المصنع هو حجر الأساس في تنفيذ برامج الصحة الوقائية المهنية فضلاً عن ضرورته لتحقيق الرقابة الصحية الناجمة على بيئة العمل ومستوى صحة العمال ، ويوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت بتنظيم خدمات الصحة المهنية الوقائية بها .



١٨ - العناية بمرافق الخدمات الصحية ، دليل على الاعتراف بأهميتها ، ويدعو إلى تقديرها واحترام قراراتها ، ويوصى المؤتمر بأن تكون أمان الخدمات الصحية من البناء والتأنيث والترتيب والمعدات بالمستوى اللازم لخطورة مهمتها .

١٩ - تبعية الخدمات الصحية يجب أن تكون لا على المستويات الإدارية ، كما يجب أن تتحرر من عوامل الضغط وأن تكفل لها الحرية التامة لمزاولة عملها في حدود مسؤولياتها .

٢٠ - اليقظة الطبية حجر الأساس في إنتاجية العامل ، ويوصى المؤتمر بتحديد مستويات موحدة لهذه اليقظة في مختلف الأعمال والمهن لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص .

٢١ - للصانع والمحال الصغيرة خطرها وضررها ، ويوصى المؤتمر أن تعنى السلطات المختصة والإدارة المحلية بكل مشاكلها .

٢٢ - يوصى المؤتمر بضرورة التعرف على كافة المواد الكيميائية المستعملة في الصناعة من حيث طبيعتها وعناصرها الكيميائية لكي يمكن التعرف على أضرارها الصحية ، كما يجب طلب إرفاق تعليمات الرعاية أو الإسعاف من تأثير هذه المواد عند امتيرادها أو تصنيفها .

٢٣ - طبيب المنشأة هو خير من يكشف حالات التمارض واقتعال الإصابات ، كما أن لتنظيم فترات العيادة أثر كبير على الحد من هذه الحالات ، مما يؤكد توصية المؤتمر بضرورة تنظيم خدمات صحية وتدريبية بالمنشأة .

#### رابعاً : دور الجهات المعنية :

٢٤ - يوصى المؤتمر أن تعنى وزارة العمل بشؤون لجان مشتركة الأمان الصناعي على الصناعة لبحث المشاكل النوعية ووضع مستويات وقائية وصحية لبيئات العمل في كل قطاع من قطاعات العمل .

٢٥ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المؤسسات العامة والهيئات والجمعيات التعاونية بمسئولياتها قبل الأمان الصناعي وعلى الأخص :

(أ) إنشاء جهاز متخصص في الأمن الصناعي لتنسيق العمل بين الأجهزة المتخصصة بالشركات والمنشآت التي تشرف عليها .

(ب) وضع برامج موحدة للأمن الصناعي على مستوى القطاع بصفة عامة ووضع برامج نوعية لكل نشاط على حدة .

(ج) تشكيل لجان مشتركة لتابعة ومراجعة تلك البرامج .

(د) تلقى البيانات والإحصاءات والتقارير عن إصابات العمل والحالة الصحية لتراقب من خلالها مدى قيام الشركات بالتزاماتها ومدى كفاية أجهزتها في ذلك .

(هـ) تبادل الخبرات والاستفادة من المقارنات بين مختلف الوحدات التابعة لها .

(و) الوصول إلى معدلات تغطية لكل نوع من الحوادث والإصابات والأمراض وعاملة خفض المعدلات التي تجاوزها .

(ز) التدريب على الأمن الصناعي على مستويات إدارات المنشأة وأقسامها الإنتاجية فضلاً عن تدريب مشرفيها تدريباً نوعياً متخصصاً .

(ح) تنظيم الحوافز وتجميع المشرفين بالشركات بمختلف الوسائل .

(ط) تنسيق وتسهيل توفير احتياجات الشركات من مهمات الأمن الصناعي .

٢٦ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المنظمات العالمية بمسؤولياتها في الأمن الصناعي وعلى الأخص :

(أ) إنشاء أجهزة متخصصة للأمن الصناعي في التنظيمات الناقية .

(ب) تنظيم التدريب والتوعية للعاملين على مستوى القاعدة وعلى المستويات القيادية مع العناية بالحد من الإصراف في استعمال الخدمات .

(ج) الاهتمام بحضور اللجان والندوات والمؤتمرات المعنية بالأمن الصناعي التعرف أو المشاركة في بحث مشاكله .

٢٧ - يوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت بتنظيم أجهزتها المختصة بمنع الحوادث والفحص المهنية والإطفاء والنجاة الملق في جهاز موحّد أو تنسيق العمل بين هذه الأجهزة بما يكفل تأدية وظائفها على الوجه الأكمل .

كما يوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت والمؤسسات بتدريب العاملين بتلك الأجهزة على أعلى المستويات المتاحة

٢٨ - يوصى المؤتمر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بأن يتولى توصيف وتقييم وظائف مشرفي الأمن الصناعي بما يكفل لهم الاستقرار في عملهم وضمان مستقبلهم .

٢٩ - يوصى المؤتمر أن يعتبر الأمن الصناعي من مستلزمات الإنتاج ، وبذلك تكون اعتيادات الصرف عليه مفتوحة وإلا وجب إبراز ميزانية خاصة به تكون ملائمة لمقتضياته وكفيلة بتحقيق مستوياته .

٣٠ - تتعاون الشركات أو تنظم المؤسسات العامة توفير مواد الإعلام والتوعية في قطاعاتها .

٣١ - يؤكد المؤتمر دعوته لأجهزة الإعلام بأن تولى عناية أكبر بمشاكل الأمن الصناعي لما لها من أثر على اقتصاديات البلاد ، كما يدعو المؤتمر الجهات المختصة لتمكين أجهزة الإعلام من تأدية رسالتها في ذلك على الوجه الأكمل .

٣٢ - يشيد المؤتمر بما اتخذته وزارة التربية والتعليم من تقرير مناهج الأمن الصناعي بمدارسها الفنية ، كما يؤكد دعوة وزارة التعليم العالي لإنشاء قسم للأمن الصناعي بإحدى كليات الهندسة بالجامعات .

٣٣ - يشيد المؤتمر بالخطوات الإيجابية التي اتخذتها السلطات الزراعية في تدريب ورتابة العاملين بالزراعة من مخاطر العمل بالمبيدات الحشرية والآلات الزراعية ، كما يرجو أن تتسع قاعدة التوعية والإعلام لتشمل كافة المربين للبخاطر المهنية في الزراعة الحديثة .

٣٤ - يشيد المؤتمر بكافة الخطوات التي اتخذتها وزارة العمل في تنفيذ توصيات المؤتمر الأول وعلى الأخص في مجال تدريب المشرفين وأعضاء اللجان وتنظيم الحوافز بين الشركات والمهنيين والأفراد ، كما يبارك المؤتمر ما اتخذته الوزارة من خطوات في سبيل إنشاء معهد لدراسات الأمن الصناعي بالجمهورية .

٣٥ - يوصى المؤتمر الجهات الحكومية التي تدير مرافق صناعية أن تتخذ

الخطوات اللازمة لتشكيل لجان فنية لبحث حالة تلك المرافق وتقرير ما يلزم لرفع مستوى الأمن الصناعي بها ، وأن تعطي قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ .

### خامساً : بشأن معررات الأمن الصناعي :

٣٦ - يرى المؤتمر أن مهمات الوقاية الشخصية هي آخر خطوات الدفاع ضد غاطر العمل وأضراره . ولذا يوصى بالأبعاد إلى استعمالها إلا في حالات الضرورة الطارئة أو عندما تحقق كافة الوسائل الوقائية الأخرى في منع هذه المخاطر والأضرار من بيئة العمل .

٣٧ - يرى المؤتمر أن إمكانيات تصنيع معدات الوقاية متوفرة في ج.م.ع.م . ويدعو المؤتمر المؤسسات العامة وشركاتها لتحديد حاجتها من كل منها . وعرضها على الجهات المختصة لتتمكن السلطات الصناعية من وضع خطة لتصنيعها .

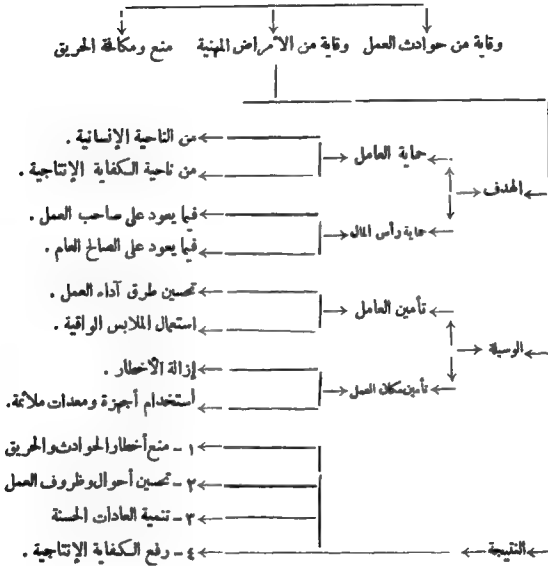
٣٨ - يوصى المؤتمر وزارة الاقتصاد بأن تولى عنايتها تنظيم استيراد مستلزمات إنتاج مهمات الأمن الصناعي والأجهزة اللازمة لقياس غاطره وأضراره .

٣٩ - يجب أن تخضع مهمات الوقاية والإطفاء لمواصفات قياسية تضمن أهميتها التوحيد القياسي ، كما يجب فرض رقابة فعالة على ما ينتج منها علماً لدرء الأخطار الناجمة عن استعمال معدات غير وافية بالعرض .

٤٠ - يشيد المؤتمر بما تنظمه المحافظات من مؤتمرات إقليمية وعلى الأخص ما انتهجته محافظة الإسكندرية من تنظيم متابعة تنفيذ توصيات مؤتمرها .

ويرجو المؤتمر أن تعمل وزارة العمل على تنسيق هذه الجهود الإقليمية وتدعيمها وإقامة ندوات صناعية وحلقات توعية ، كما يرجو أن يتخذ المؤتمر الثالث للأمن الصناعي في شهر مارس القادم .

## واخيراً - هدف الأمن الصناعي





## الفصل السابع عشر

### د في الخدمات الاجتماعية للعمال ،

- الخدمات الاجتماعية للعاملين .
- النشاط الرياضي وأهميته للعاملين .
- أهمية النشاط الترويحي للعمال .
- الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات في محيط العمال .
- المعسكرات أسلوب من أساليب الخدمات في محيط العمال .
- الرعاية الطبية .





## الخدمات الاجتماعية للعاملين

يمكن تقسيم الخدمات الاجتماعية التي تؤديها المنشأة لعاملها إلى :

١ - خدمات عامة .

٢ - خدمات خاصة .

أما الأولى فهي الخدمات التي يمكن أن تؤدي في الحال في كل منشأة بصرف النظر عن الظروف الخاصة أو الحاجيات الخاصة للعامل ، وتشمل الخدمات الصحية والمالية والتأمينية والرياضية والترفيهية .

أما الخدمات الخاصة فتشمل الخدمات التي تؤديها المنشأة لمعالجة بعض الظروف أو المشاكل الخاصة بتلك المنشأة أو الخاصة بعاملها مثل الخدمات الخاصة بنظام المناوبات الليلية والخدمات الخاصة بالتنظيف أو بالمسكن وبالواصلات في المنشآت المنعزلة البعيدة عن المدن .

وعلى العموم ، فإن نواحي نشاط الخدمة الاجتماعية يختلف باختلاف حجم وطبيعة عملها والبيئة الموجودة بها ، كما تتطور وفقاً لتطور الأحوال الاجتماعية والاقتصادية .

وتنحصر أهم نواحي نشاط الخدمة الاجتماعية في المصانع في النواحي الآتية:

أولاً : الناحية الصحية .

وتشمل ناحيتين إحداهما وقائية والأخرى علاجية . فالأولى تقي العامل شر الأمراض والاعتلال الصحي البطيء ، والثانية تعالج الأمراض الطارئة . وأهم أوجه النشاط في الناحيتين :

١ - إنشاء عيادة طبية تقوم بإسعاف ضحايا حوادث العمل ولحس العمال لحسا دوريا منتظما وإرشاد المرض وعلاجهم مجانياً .

٢ - توفير النور والهواء والتخلص من ذرات الأتربة وجعل المصنع على وجه العموم صالحاً صحياً لكي يحظى فيه العمال جل يومهم .

٣ - إنشاء مطعم يقوم فيه بشمن زهيد الغذاء المستوفى للعناصر الصحية التي تناسب مع نوع وطبيعة العمل ، لأن الوجبة الغذائية الكاملة التي يتناولها العامل في المصنع تعوض عليه ما في غذائه المنزلي من نقص ويمكن بجانب المطعم توزيع الداي على العمال في الشتاء والمثروبات في الصيف وعربات الشاي التي تسير على عجل بين أمكنة العمل خير ما يستعمل في هذا السبيل .

٤ - نظافة المصنع والعمال بإنشاء حمامات لهم يتوفر فيها الماء الساخن والبارد ، فيستطيع العامل أن يزيل آخر اليوم ما يعلق به من أقدار ويسر له المحافظة على مظهره ويوفر له احترام الغير إذا ما خرج إلى الطريق العام مما يؤكد له احتراماً لذاته ويبقى كرامته .

٥ - تعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أفراد أسرهم وإرشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية وتعريفهم بالمنشآت التي تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية في البيئة ، كما يمكن الاستفادة من زيارات الزائرات في دراسة بيئة العامل المنزلية فإذا ما واجهته مشكلة تقدم للاخصائي الاجتماعي بالمصنع لمعاورته على حلها .

٦ - إنشاء وحدات لخلع الملابس تحوى على عدد كاف من المقاعد والواليب ويجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتنظيفها وصيانتها من السرقة .

٧ - بناء منازل صحية للعمال وعائلاتهم بالقرب من المصانع في الجهات البعيدة عن العمران إتقاً لأهم من المساكن التي يتكدسون فيها والتي لها آثارها الضارة على صحتهم وأخلاقهم .

٨ - توفير الملابس الملائمة للعمل في الأعمال والصناعات التي يتعرض فيها العمال لبعض الأخطار وتزويدهم بالملابس والأدوات الواقية .

#### ثانياً : الناحية المالية :

وهي التي ترفع مستوى العمال الاقتصادى وتبث الطمأنينة في نفوسهم نحو مستقبلهم وتشمل :

١ - التأمينات المختلفة ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاة . وإرشاد

- العمال نحو حقوقهم المترتبة على اشتراكهم في هذه التأمينات .
- ٢ - تمكين العمال من الاقتراض إذا دعت الضرورة على أن يسدحوا ما اقترضوه على أقساط صغيرة ووضع نظام عام لذلك .
- ٣ - صرف منح أو مكافآت في المناسبات والاعياد لمعاونة العمال على مواجهة النفقات الطارئة وتشجيعهم على الولاء للشاشة التي يعملون بها .
- ٤ - إنشاء جمعية تعاونية أو كاتين لتسهيل حصول العمال على احتياجاتهم من الأصناف الجيدة وبأثمان زهيدة وأن يوزع الربح على المساهمين وفق النظم التعاونية في هذا الخصوص .
- ٥ - تشجيع العمال على الادخار وإفهامهم فوائد وإرشادهم إلى أحسن طرق الصرف وكيفية تنظيم ميزانية الأسرة .

#### ثالثاً : الناحية الترفيحية

- وتهدف إلى استئثار وقت فراغ العامل فيما يعود عليه بالخير ويحفظه من الشرور والمفاسد وتشمل النواحي الآتية .
- ١ - إنشاء الأندية والملاعب والفرق الموسيقية وتأسيس الجمعيات التي تشرف على مختلف أوجه النشاط الرياضي والفني وتكوين الفرق الرياضية وفرق الكشفة وجماعات الرحلات والمسكرات . والعمل على أن يستفيد منها جميع العمال . على أن يوضع في الاعتبار أن هذا النوع من النشاط يؤدي إلى تنمية شخصية العامل وتمكينه من صحته وأخلاقه ويث فيهم روح التعاون والصدقة والعلاقة الطيبة .
- ٢ - إنشاء غرفة للاستراحة بالمصنع مزودة بالمقاعد المريحة والموائد الكافية ومزدانة بالورشات والإضاءة .

#### رابعا : الناحية الثقافية :

- وترى إلى إكساب العامل صفة المواطن المثقف وتربيته على الاطلاع وانتشاله من الجهل وتبصيره بأمور حياته كما على :
- ١ - إنشاء فصول دراسية لتعليم الكبار ما يتعلق بمهنتهم وتزويدهم بالمعلومات

العامه التي تفيدهم ويمكن الاستعانة في ذلك بعرض الأفلام الثقافية المناسبة .

٢ - إلقاء محاضرات على العمال في الصحة العامة والشخصية وإرشادهم إلى تنظيم شئونهم الاقتصادية والاجتماعية وتدريبهم بواجباتهم فيؤدونها وبحقوقهم فيتعرفون عليها ويطالبون بها .

٣ - إنشاء مكتبة يستعير منها العمال الكتب المفيدة وبنوع خاص تلك الموضوعات التي تتعلق بهم .

٤ - تشجيع العمال ومساعدتهم في نشر مجلة خاصة بالمصنع يعبرون فيها عن آرائهم ويظهرون فيها مواهبهم الأدبية .

خامساً : الناحية الاجتماعية والنفسية وتشمل على الآتي :

١ - القيام بدراسة مستفيضة للأحوال المعيشية والصحية والاجتماعية للعمال .

٢ - تقديم نتيجة هذه الدراسات المنشأة لتسترشد بها في معرفة أحوالهم ومعالجة أمورهم .

٣ - المساعدة في حل المشاكل الفردية وتقديم المشورة في كل ما تحمله المنشأة على الإخصائي الاجتماعي بالمصنع من حالات تستدعي لها أو علاجها اجتماعياً أو نفسياً حتى يتفرغ العمال إلى عملهم دون أن يشغلهم شاغل قد يؤثر على حالتهم تأثيراً سيئاً .

٤ - توجيه العمال واستثارة رغباتهم بالطرق العلمية إلى الاستفادة من المنشآت الاجتماعية كل بحسب ظروفه وحالاته الخاصة .

٥ - إنشاء مصلى لإقامة الشعائر الدينية وعقد اجتماعات دورية تلقى فيها الإرشادات على العمال وتبصيرهم بالأخلاق القويمة وآداب السلوك .

٦ - توفير وسائل الانتقال بين مساكن العمال والمصانع البعيدة عن العمران حتى لا يضطر العامل إلى قطع مسافات طويلة للوصول إلى مصنعه سيراً على الأقدام وبذلك يمكن توفير قدر كبير من نشاط العامل خدمة الإنتاج .

## النشاط الرياضي وأهميته للعامل .

### أهداف النشاط الرياضي :

- ١ - تنمية الكفاية البدنية للعامل وصيانتها مع تنمية الطاقة الحيوية وتأخير الشيخوخة .
- ٢ - تنمية المهارات البدنية النافعة في الحياة عموماً وفي العمل داخل الورشة خصوصاً .
- ٣ - تنمية الكفاية العقلية والجسمية للعامل .
- ٤ - تحقيق النمو الاجتماعي للعامل .
- ٥ - تمنع العامل بالنشاط البدني والترويحى وشغل وقت الفراغ بطريقة مفيدة .
- ٦ - ممارسة الحياة الصحية السليمة .
- ٧ - تنمية صفات القيادة الصالحة والتبعية عن طيب خاطر بين المواطنين .
- ٨ - إتاحة الفرصة للتأبين الوصول إلى البطولة وتنمية القدرات والمواهب .

### أثر النشاط الرياضي على شخصية العامل :

لكل مؤسسة مهما تباينت أغراضها أثر فعال في حياة العامل فهي المجال الحيوى لتفاعل العامل وأفعاله ، والشخصية الحسنة هي الشخصية التي يحظى فيها صاحبها بنوع من التكامل والتجانس بين مكوناتها . ولما كانت للشخصية عدة مكونات فما من شك في أن للنشاط الرياضي أثر له أهميته على مكونات العامل النفسية والعقلية والوجدانية والاجتماعية ومن جهة أخرى نجد أن الخلق هو جوهر الشخصية وهو ملخص سلوك حياته مع الجماعة .

ونجد أن أحسن المجالات التي يمكن التعرف فيها على العامل هي مجال اللعب والنشاط الرياضي . إذ ينطلق على سجيته فتظهر قدراته وتتضح ميوله ويتمدد سلوكه ويتميز خلقه . فالعامل الذي يرحب ويلوح عند الاتصار ويكره ويمحزن

عند المزجعة يعطى لزملائه العمال صورة واضحة عن سلوكه الذاتي الأتاني ، ذلك السلوك الذي سرعان ما تنعكس صورته في طريقة معاملتهم له .

وهكذا ، نجد أن عمليات التقبل والتنبؤ تكون على أشدها أثناء النشاط الرياضي . تلك العمليات التي عن طريقها يمكن أن يتحقق العامل نمواً في شخصيته .

### العلاقة بين النشاط الرياضي الموجه وبين سلوك العامل داخل المصنع :

النشاط الرياضي له أثره الكبير على العامل حيث يجد فيه العامل الفرصة للتنفيس عن رغباته وميوله بطريقة سليمة تساعده في بناء كيانه الإنساني لاهدمه ، فاندماج العامل وسط الجماعة الرياضية بما لها من كيان وشخصية وكونه عضواً في جماعة تضع لنفسها الاتجاه الذي تسير عليه يجعله دائماً يسعى إلى الأحسن . وتنعكس هذه الدحية عليه داخل المصنع فيما يلي :

١ - يتقبل العامل عمله ويخلص له فزيد إنتاجه وبالتالي يزداد دخله ويرفع من مستواه الاقتصادي ويشعر بأن المصنع جدير له المجال لإشباع رغباته وميوله .  
٢ - الاطمئنان والراحة والهدوء الذي يولده النشاط الرياضي للعامل يساعده على العمل بروح راضية مطمئنة فيقلل من الإصابات التي قد يتعرض لها لو كان في حالة نفسية غير عادية .

٣ - أن وجود العامل بالنادي أو في جماعة رياضية ومزاوئته النشاط الرياضي يقيه من الأمراض التي قد تودي بحياته ويبعده عن العادات الغير مستحبة ، فالعامل المستقر نفسياً المتمتع بصحة جيدة يزداد إنتاجه وبقيده ويستفيد منه مصنعه .

٤ - يقدم النشاط الرياضي للعامل السلوك التعاوني ويتعود عليه ويؤدي هذا إلى تحسين علاقته بالآخرين داخل المصنع .

٥ - للنشاط الرياضي أثره البالغ في خلق الولاء للمصنع من جانب العامل وبالتالي ينمو هذا الولاء للجمتمع الكبير الذي يعيش فيه العامل .

إن أمتنا العربية الفتية وفي طابعها الجديد باتجاهاته التحرر والبناء والاستقرار كان لزاماً على العاملين أن يعملوا على تحقيق سياسة المجتمع في البرنامج التربوي العام ، وكان لزاماً على التربية الرياضية أيضاً بما فيها من أنشطة ومزايا

وقرر أن تدعم هذه السياسة وأن تعمل على تكوين المواطن الصالح الصحيح البدن الذى يثق بنفسه وي بذل جهده ويحرص على أداء واجبه ويتعاون مع غيره لصالح المجموع .

ولا عجب - فى أن يكون الأمر كذلك - لأن إقبال الناس على المدن وازدهارهم فى المصانع والمتاجر وشدة تكاليفهم على المادة بدرجة لم يسبق لها مثيل . وضغط مطالب الحياة نفسها ، كل ذلك جعلهم يحملون الناحية الروحية فى حياتهم وينسون الناحية الجسمية فى طفولتهم وشبابهم ، ويسرفون فى التحصيل المادى مما أدى إلى ضعف ظاهر فى الروح الاجتماعية وإلى نفثى كثير من الأمراض والعلل وإلى ترايد القلب النفسى .

من هذا - كان لابد للتربية الرياضية - فى هذا العصر أن تهدف إلى نمو الفرد نمواً متكاملًا ، وذلك بإتاحة الفرص له لكي يكشف عن نزعاته ومواهبه . فيقتاؤها المسئول عن علم وفهم بالتهذيب والتوجيه فى الاتجاهات الصالحة التى تفيد وتعود على مجتمعه بالنفع .

من أجل ذلك كله تعنى الحكومات بالنشاط الرياضى على اعتبار أنه وسيلة فى إعداد أبناء الأمة وعنصر من عناصر سعادتها وسبب من أسباب رعاتها ونموها حتى أصبحت الدولة تخصص للتربية الرياضية مكاناً بارزاً فى سياستها المالية والتربوية والاجتماعية ، كذلك أصبحت المجتمعات الراقية تعمل على إغناء الأندية لفتات الموظفين والعمال والصناع والزراع فقيم المتنزهات والملاعب وحمامات السباحة - ذلك لى يتهيأ للشعب كله أسباب الحياة الصحية ويتمكن أفرادها من استثمار كل وقتهم فيما يعود عليهم بالنفع .

وفى ضوء ما تقدم يمكننا أن نبين قيم التربية الرياضية فيما يلى :

- ١ - إن النمو العضوى للفرد يتوقف على نشاطه وإعمال التربية الرياضية فى مراحل النمو المختلفة يضيف النشء . ومن ثم يجعل المجتمع معتلا غائر القوى .
- ٢ - إن التربية الرياضية تحارب الضرر الذى ينفأ عن الأوضاع التى يتخذها الجسم أو بعض أجزائه والتى تتطلبها المهنة فتسبب تشوه الجسم .

٣- تعمل التربية الرياضية على ترقية النشاط العصبي وفي تربية التوافق العضلي العصبي فبواسطتها يكتسب الفرد مهارات حركية وذهنية واجتماعية تمكنه من الاعتماد على قوته وقدرته وبذلك تزداد كفايته في التحصيل والإنتاج والكفاية في ذلك إحدى أسباب سعادة الفرد .

٤- تعمل التربية الرياضية على نشر الروح الاجتماعية الصحيحة بين الأفراد، كما أنها وسيلة هامة لاستغلال الوقت الحر فضلاً عن أنها تنبع الفرص لإشباع الميل للحركة وإعلاء الفرائز .

٥- تعمل التربية الرياضية على تنمية صفات القيادة بين الأفراد - تلك القيادة التي تجعل من الفرد أعا وعونا وموجهاً وخدمياً لغيره من الناس ، وبالتالي تنمي كل الصفات الكريمة الصالحة التي يصبح فيها الفرد عضواً في جماعة منظمة يندل أفرادها جميعاً الجهد ، ويعملون ويتحملون المسؤوليات الصالح للجماعة .



## أهمية النشاط الترويحي للعالم

### مفهوم الترويح :

تواجه الإنسان في عصرنا الحالي مشكلة كيفية قضاء وقته الحر والاستفادة منه وهو ما شاع تسميته « وقت الفراغ » . إن الثورة الصناعية قد أدت بالآلة التي منحت الإنسان ساعات علة من الوقت الحر ، وتزداد هذه الساعات زيادة مضطردة ، ولقد قدر الخبراء أنه من المحتمل أن تصبح ساعات العمل الأسبوعية ٣٠ ساعة في المستقبل . وهذا معناه أن الإنسان سوف يحصل على مزيد من وقت الفراغ ، وتزداد بالتالي المشكلة تعقيداً إذا لم تتداركها من الآن . إن آثار تطور المدنية في حياة الإنسان أمر بالإمكان التكهن به ، فثلا ستصبح وسائل السفر أكثر رفاة ونظام ، وستزداد الاختراعات التي تسهل العمل ، وسنعرف آلافاً من الآلات الصغيرة التي تحرر الإنسان من التزامات العمل المجهدة وتمنحه مزيداً من وقت الفراغ — ولسوف يتوقف مستقبل العالم إلى حد كبير على كفية قضاء أهله لساعات فراغهم الزائدة .

إن الترويح هو العامل الأساسي في حسن قضاء وقت الفراغ وفي مقدمة المبادئ التي تكفل حياة مثمرة لكل شخص ، إن هناك حاجة ماسة إلى الترويح كجزء هام يحقق للحياة المتزنة ، إن علينا تخصيص وقت للعمل ، وأن نتناول غذاء صحياً ونحصل على قدر ملائم من النوم والراحة ونباشر بعض ألوان من النشاط الترويحي ، ثم نقوم ببعض التقييم الذاتي . فتخصيص وقت لممارسة لون من ألوان النشاط الترويحي أمر ضروري لكي يحصل الشخص لأحسن حالته ، إذ أن ذلك يعمل على الاحتفاظ بأجهزة الجسم العضوية في حالة لائقة ، وينخف من التوتر العصبي الناتج عن العمل ، كما أنه وسيلة تجعل المرء أكثر حيوية وإنتاجاً .

فالترويح قد أصبح ضرورة من ضرورات العصر ، فاحتل مكاناً هاماً في رعاية المواطنين والنهوض بهم إلى مستوى أفضل يحلهم قادرين على العيش بطريقة

أفضل ويمكنهم من التكيف مع البيئة والمجتمع عن طريق ألوان النشاط التي يوفرها والمجالات العديدة التي يتيحها لتصرف طاقهم بطرق بناءة صحية تناسب ميولهم ، وبدأت فلسفته وأهدافه تتخذ شكلا واضحا ، كما بدأ الإيمان بأهميته تبلور في نفوس الناس نتيجة للنهضة التي شملت جميع نواحي المجتمع وتوجيه العناية الكبيرة إلى الحقائق العلمية ، واتخاذ المنهج العلمي في بناء الشخصية الإنسانية .

وإذا كان الاهتمام بالنشاط الترومجي ينصب على الأوقات الحرة وخاصة في وقتنا الحاضر فلاشك أن ذلك يعود إلى عدة أسباب منها :

- ١ - أن التطور الصناعي والتصنيع أوجد للإنسان أوقاتا حرة طويلة .
- ٢ - أن التطور السياسي والاجتماعي أوجد فرصا لكل إنسان ليمتدح بحياته . وأن يستنعم أوقاته الحرة فيما يرغب بعكس الصورة في العصور القديمة ، حيث كاد يقتصر التمتع بالوقت الحر على الطبقة الغنية المسيطرة وذلك على حساب الطبقات الفقيرة المسكخة .

- ٣ - الإيمان بالتروميج باعتبار أنه وسيلة من وسائل سعادة الإنسان بالإضافة إلى أنه وسيلة من وسائل الإنتاج ، فالإنسان الذي يمارس نشاطا تروميجا إنما يستفيد جسما وعقلا وروحاً بالإضافة إلى أن هذه الاستفادة تنبئ له فرصا أفضل للإنتاج ، فالعامل الذي تنبئ له سبل التروميج المختلفة قادر على إنتاج أفضل .

#### التروميج والدولة :

لم تقتصر العناية بتوفير النشاط الترومجي للشعب - كحق من حقوقه على دولة بعينها ، بل امتد إلى العالم جميعه فنصت المادة ٢٤ من وثيقة إعلان حقوق الإنسان التي أقرتها الجمعية للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على الآتي :

« لكل إنسان الحق في الراحة ، وفي أن يكون له وقت فراغ ، بما في ذلك من تحديد سليم لساعات العمل ، ومن عطلات منتظمة يصرف عنها مرتب » .  
وجه في دستور ج : ح ٠ م٠ الصادر في ٢٣ يوليو ١٩٥٦ مزيداً لذلك في مقدمته التي تقول :

نحن الشعب المصرى .

الذى استلهم العظمة من ما ضيه ، واسترد العزم من حاضره ، ورسم معالم الطريق إلى مستقبل ...

- متحرر من الخوف .

- متحرر من الحاجة .

- متحرر من الذل .

ينى فيه بمعله الإيجابي وبكل طاقته مجتمعاً تسوده الرأهية .

وتعمل الدولة على التوسع فى ميدان الترويج العام ، مما يحوى من حدايق ومتنزهات وملاعب ومصايف ، نتيجة للاقبال المتزايد من الشعب على اورياده ، ولعل اهتمام الناس بميدان الترويج العام راجع للأسباب الآتية :

١ - رد فعل البعثة المزدهمة المليئة بالعضواء .

٢ - طبيعة التطور الصناعى الحديث ، الذى قلل من ساعات العمل ووفر للناس مزيداً من اوقت الحر .

٣ - توفر للواصلات ، الذى جعل الانتقال سهلاً من وإلى مناطق الترويج الخلوية .

وقد صاحب اهتمام الدولة بالنشاط الخلوى الاهتمام بالخييل والمسكرات وبيوت الشباب . وتعتبر الموسيقى من نواحي النشاط الترويجى الهام الذى تراه الدولة ، وكذلك الفنون على اختلاف أنواعها ، وقامت الدولة برصد الأموال اللازمة لهذه الأنشطة وكذلك التسهيلات الأخرى .

وفى تصورى أن الذى دفع الدولة إلى رعاية النشاط الترويجى عوامل مختلفة أذكر منها :

١ - إيمان الدولة وشعورها بحق شعبها عليها فى تنظيم أوقات فراغهم فيما يعود عليهم بالنفع والبهجة والسعادة ، ويعتبر النشاط الترويجى من أهم الوسائل لتحقيق هذه الغاية .

- ٢ - أن الحياة الجماعية أمر حيوى لرفاهية المجتمع .
  - ٣ - أن انفعال الناس عامة والشباب خاصة في الملاعب وفي الأنشطة الترويحية ، وبحول دون الانجذبات المنعقدة .
  - ٤ - أن الترويج يسهم في اتحاد الترابط بين أفراد المجتمع .
- وقد عنيت ج . ع . م عناية خاصة بهذا الميدان في مجالاته المختلفة عن طريق أساليب متعددة أهمها :

١ - إعداد قيادات مدربة لميدان الترويج ، وقد حدثت هذه القيادات في خمس مستويات هي قائد الجماعة والساعد وهي قيادة طبيعية ، والرائد الموجه ، والمشرّف ، والمخطط ، وهي قيادات مهنية .

٢ - إعداد منشآت ترويحية عامة وموجهة ، من ساحات ومراكز شباب ومسكرات بأنواعها وحمامات سباحة وصالات الألعاب وأندية مزودة بالإمكانات المختلفة ، من ملاعب وصالات ومسارح وأدوات ثقافية وفنية واجتماعية .

٣ - إعداد تنظيمات ترويحية ينخرط فيها الشباب تحت قيادة واعية ، كي يتمكن من موازنة نواحي النشاط المختلفة بطريقة منظمة هادئة ، وتتاح لهم الفرص ليعيشوا في مجتمعهم الاشتراكي إيجابيين عاملين .

### صلة الترويج بالاقتصاد .

إن الترويج قد أصبح ضرورة للفرد والجماعة ، يترتب على تنظيم نشاطه تجديد القوى واستعادة النشاط وإتقان العمل وحسن أدائه وبالتالي زيادة الإنتاج وقد أثبت علم النفس التطبيقى في ميدان الصناعة أهمية الترويج . فوجد ، ورفائند ، أن تخفيض ساعات العمل من ٩٦ ساعة إلى ٥٥ ساعة في الأسبوع رفع مقدار الإنتاج في الساعة زيادة كبيرة ، كما ظهر أن الإنتاج الكلى في الأسبوع قد زاد بمقدار ١٥ ٪ . ولقد برهن لشارك الأفراد في مختلف ألوان النشاط الترويحي على ارتفاع مستويات الاقتصادى - فلقد وجد ، تستد ، في دراسة لختلف الجماعات

التي تخرجت في جامعة آيوا ، أن الافراد الذين كانوا ضمن جماعات النشاط الرياضي والترويحي يحصلون على دخل أعلى من الذين لم يشتركوا في مثل هذا النشاط ورغم تشابههم من جميع الوجوه .

ويعتبر النشاط الترويحي وسيلة للكشف عن مواهب الفرد وميوله وقدراته ، ويمكن استغلال ذلك دعامة طيبة لعملية التوجيه المهني ، ويمكن بذلك توجيه كل فرد إلى ميدان العمل الذي يصلح له والذي يتفق مع مكونات شخصيته ، فيمهد بذلك أفضل مجال ممكن للنبوغ والنتاج والنهوض بمستوى الإنتاج ، لأن كل فرد سيستمتع بالاستقرار النفسي في حياته العملية وسيتمتع أمامه مجال الترقى والابتكار .

وإن ما ينتج عن الترويح من الارتفاع بالمستوى الصحي لابد وأن ينعكس أثره على الناحية الاقتصادية ، فكلما ارتفع المستوى الصحي كلما زادت القدرة على الإنتاج ، وزاد الإقبال على العمل ، وقلت الأجازات المرضية ، فضلاً عما يحققه ذلك من وفر في النفقات العلاجية ، ومن تأخير في سن التقاعد عن العمل ، وبهيء الترويح لغرائز الفرد وانهجالاته فرصاً كافية للتعبير عن نفسها ، ولا يقتصر فائدة ذلك على الناحية النفسية ، بل إن آثاره تنعكس أيضاً على الناحية الاقتصادية ، فالمستوى الإنتاجي للعامل الذي يتمتع باستقرار نفسي يفوق كثيراً مستوى العامل المثقل نفسه بالهموم والعقد .

ويمكن أن يحقق كثيراً من ألوان النشاط الترويحي دخلاً مادياً لا يستهان به ، فهو الصيد وهواية تربية النواحي أو تربية النحل ، وهواية الفن أو الادب قد تدنو نفعاً اقتصادياً كبيراً على أصحابها حتى ولو كان الغرض الأول من تلك الهوايات هو الترويح . أي أنه يمكن أن تنقلب الهواية إلى عمل أساسي يرتق منه الفرد ، وقد تفرق تلك الحالات بالنموذج الكامن الذي لم يكتشف قتعمل الهواية على إظهاره وتنميته . ولو تتبعنا تاريخ حياة كثير من المشاهير لوجدنا أمثلة كثيرة منهم بدأوا حياتهم في وظائف أو أعمال عادية ، ثم لعبت هواياتهم الترويحية دوراً إيجابياً في تغيير مجرى حياتهم . ودعمت الناحية الاقتصادية لهم . ( ٣٦ م - المجلد الهالتي )

### تنظيم النشاط الترويجي في المجتمع :

إن تنظيم النشاط الترويجي في المجتمع هدفه توفير هذا النشاط لأكبر قطاع من الشعب بأقل تكلفة وفي أقصر وقت . فهذا التنظيم هو عملية يتعرف بها المجتمع على احتياجاته أو أهدافه الترويجية ، ويرتب تلك الاحتياجات أو الأهداف ، وينسب الثقة والإرادة في العمل على تحقيق تلك الأهداف وإشباع تلك الاحتياجات ، ويحدد الموارد الداخلية والخارجية التي تقابل بها الاحتياجات أو الأهداف ، ويتخذ خطوات العمل لإشباعها أو تحقيقها ، وعن طريق ذلك ينسب المجتمع عند المواطن الاتجاهات التعاونية والجماعية .

وبذلك أصبح من واجب المجتمع اليوم بالنسبة للترويج أن يأخذ بعين الاعتبار الأمور الآتية :

- ١ - تحديد الخدمات اللازمة للنشاط الترويجي حتى تقابل احتياجات الجماعات.
  - ٢ - وضع أسس سليمة للتنظيم والإدارة للجماعات والهيئات التي تقوم بخدمات ترويجية.
  - ٣ - توزيع الخدمات على هذه الجماعات والهيئات بما يحدد أغراض كل منها واختصاصاتها بالقدر الذي يناسب احتياجات البيئة.
  - ٤ - الحصول على بيانات وحقائق مأخوذة من الواقع ومن وقت إلى آخر حتى تتغير الخطة وتعديل حسب التغييرات والتطورات التي تحدث في المجتمع.
- وبعبارة أخرى فإن المجتمع الحديث في حاجة ماسة إلى تنظيم جهوده، وتسيق خططه في مجال النشاط الترويجي لأوقات الفراغ، خاصة وأن عدد الهيئات والجماعات التي تعمل في هذا الميدان قد ازداد للحد الذي يستدعي وضع خطة واضحة مدروسة تعتمد على تضافر الجهود في هذا السبيل.

### المبادئ الأساسية في الترويج :

- ١- إن كل إنسان في حاجة إلى الترويح .  
٢- إن لكل إنسان حقاً في الترويح .

٣- إن المشاركة الإيجابية في النشاط الترويحي أفضل من المشاركة السلبية.

٤- إن اكتساب الهوايات الترويحية تبدأ من الطفولة وتنمو مع التدرج في العمر .

٥- إن العمل والترويح يكمل بعضهما البعض .

٦- إن رفاة الفرد والمجتمع هما نتاج الترويح المنظم .

٧- إن من واجبات المواطن كى يدعم وينمى حياته الاجتماعية أن يشارك في نشاط ترويحي بناء ملائم له

٨- إن من واجبات المجتمع أن يحقق للجميع فرصاً متكافئة لممارسة النشاط الترويحي بتوفير تسهيلات وبرامج مناسبة ترويحية عامة .

٩- يجب التنسيق وربط الصلة وتحقيق التعاون بين البيت والمدرسة والمؤسسة والدولة لتحقيق حاجات المواطن الترويحية .

١٠- إن الترويح عامل هام من عوامل رفاة وتنمية المجتمع .

وبعد هذا العرض يهنا في مجال الترويح عن العاملين أن نراعى الأسس السابقة ، ولم يفت ذلك القارئ على أمر الإنتاج في مؤسساتنا على اختلافها . فعملت على تشجيع وتكوين لجان وجماعات الرحلات والمسكرات والاعلام والترفية والتثقيف حتى ينهل العامل من مناهلها ويرتوى ، فيكون ذلك حافظاً له على الإنتاج المثمر والعمل الصادق يحده الأمل دائماً أن ينظر إلى المستقبل بكل ثقة وأمان ونظرة التفاؤل تحيط به دائماً نحو مجتمع أفضل ومستوى معيشة أكرم . ولو قارنا بين ما نحن عليه وما عليه الدول التي سبقتنا في هذا المضمار لوجدنا أننا تسير بسرعة أكبر وفي تقسم أوسع لتحقيق مجتمع الرفاهية والخير للعامل .

## الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات في محيط العمل

تمهيد

إن المجتمع الذي نعيش فيه اليوم حركة متطورة بناء وتعتمد هذه الحركة في تطورهما البناء على جيل يتوفر له الإلمام بكل الظروف التي تحيط بمجتمعه . ولن يستطيع الإنسان أن يلم بظروف مجتمعه ليساهم في تطوره البناء إذا ما قبع في مكانه وانفرد بنفسه ، بل لابد لمن يريد أن يكون ذا أثر في بناء مجتمعه أن ينتقل من مكان إلى آخر للوقوف على أحوال مجتمعه ، وأن يحتل بغيره ممن هم في مجتمعه ليكسب بهم قوة ، ويكونون عوناً له في كسب المعرفة ويشدون أزره عندما يدعو الوطن أبنائه ليسهموا في بنائه ، ومن شأن هذا الاختلاط وذلك التنقل أن يفرض على الإنسان أنماطاً من السلوك تيسر له أمره وتحقق له رغباته .

ولاشك أن الرحلات وما تحتاجه من دقة في التنظيم والتنفيذ ، وما تفرضه الرحلات الجماعية على أعضائها من أنماط السلوك التي تساعد في بنسائها جيل اكتملت له كل مقومات المواطن الصالح الذي يتفاعل مع مجتمعه يؤثر فيه ويتأثر به لها أهميتها كأسلوب من أساليب الخدمات العمل

إن الإنسان في هذا الزمن الذي تعقدت فيه الحياة وتشابكت فيه المصالح يحتاج إلى مقومات أساسية ، وهذه المقومات في مجموعها تشكل أهداف الرحلات وذلك بما تفرسه في نفوس أعضاء الرحلة من عادات وما تكسبه لهم من معرفة.

ولإيماننا بأهمية الرحلات للعاملين بصفة خاصة لما تفرسه فيهم من أساليب القيادة والتنوع في المعرفة كان لإمامنا علينا أن نشرح المقومات الأساسية لرحلات حتى يقف العاملون على كل ما تحتاجه الرحلات وحتى يستطيعوا أن يتولوا الريادة فيها على أسس واضحة تقدم الفائدة .

فالرحلات تعتبر وسيلة شجعة لترويع عن النفس والبعد عن روتين الحياة



اليومية بما فيها من قيود ومسئوليات ، والرحلات وسيلة وليست هدفاً في حد ذاتها . لأن الهدف يكن فيما يحصل عليه عضو الرحلة من خبرات ومهارات حيث ينتقل من مكان إلى آخر ليزداد علماً أو يكتسب خبرة أو يستمتع بما في الطبيعة من جمال ومتعة ، وأهم هذه الخبرات اعتماد الفرد على نفسه عن طريق المشاركة في أداء الخدمات للجموع والقيام بخدمة نفسه بنفسه ، كما أنها تساعد على تكوين الشخصية الاجتماعية عن طريق اتصال الفرد بغيره في بيئات مختلفة ، ذلك الاتصال الذي يجعله متكامل للشخصية وينمي قدراته ويكسبه معارف وصدقات جديدة .

### أنواع الرحلات

- ١ - رحلات ثقافية وعلمية والهدف منها إتاحة الفرصة للعضو ليتعلم بنفسه حقيقة ما يراه ويحصل على المعلومات التي تنمي مداركه .
- ٢ - رحلات ترفيهية والغرض منها قضاء وقت ممتع والاستجمام .
- ٣ - رحلات رياضية وهي التي تتطلب بذل مجهود بدني .

### أهداف الرحلات وأغراضها :

- ١ - الرحلات وقت طيب يشعر فيه الأعضاء إلى حد كبير بالتحور والانطلاق والراحة النفسية ، ولذلك فهي وسيلة لشغل وقت الفراغ .
- ٢ - توفر الرحلات الفرصة للشركين فيها أن يكتسبوا الخبرات الاجتماعية عن طريق مناقشة الأعضاء لاختيار الرحلة ومكانها وموعدها وقيمتها اشتراكها وتنظيمها وتوزيع المسؤوليات المتعلقة بها .
- ٣ - تزود الرحلات الأعضاء بالمعلومات التي تعمل على اتساع دائرة ثقافتهم ومعلوماتهم كما تثير وتنبه فيهم دوافع الاستكشاف وحس الاستطلاع والبحث عن الحقيقة .
- ٤ - تتيح الفرصة لتدريب الأعضاء على الخلق والابتكار عن طريق تفاعلهم مع الطبيعة ومناقشتهم لما شاهدوه في أثناء الرحلة .

- ٥- تساعد الأعضاء على التعرف، على مجتمعهم ومختلف بيئاتهم والوقوف على مشاكله واقتصادياته وإمكانياته .
- ٦- تتيح الرحلة الفرصة للأعضاء على التعبير عما في نفوسهم وتظهر ميولهم ورغباتهم ، وبذلك تكون الرحلة فرصة طيبة تساعد القادة على زيادة معرفتهم على أعضاء الجماعة ومساعدتهم .
- ٧- تتيح الرحلات الفرصة لتدريب أعضائها على التعاون وتحمل المسؤولية وذلك في أثناء تنفيذ برامجها المختلفة التي تتطلب اشتراك وتعاون الأعضاء المشتركين فيها بجهودهم .
- ٨- الرحلات وسيلة مهمة لتنمية العلاقات بين الأعضاء والقائد وبين الأعضاء بعضهم البعض .

### مقومات الترميم

أولاً . المقومات التربوية .

ثانياً : المقومات الاجتماعية

ثالثاً : المقومات الثقافية

رابعاً : المقومات القومية

### أولاً : المقومات التربوية للرميم

١ - الاعتماد على النفس :

ينشأ الفرد معتمداً على أسرته فهي التي تربي شتونه وتدير له كل ما يحتاج إليه ، فالنفس يجد في الأسرة ما يساعده على القيام بعمله . ولكن الوضع في الرحلة يختلف . فالرحالة يعتمد على نفسه في إعداد مواعلاته وتغيير أمر غذائه وإعداد أدواته اللازمة له في رحلته .

٢ - تحمل المسؤولية :

ويقتضى اعتماد الإنسان على نفسه في تغيير أموره اتخاذ قرارات معينة فهو

يقرر أى الطرق يتبع في سيره ، ماذا يأكل ، وهو عندما يتخذ هذه القرارات إنما يتحمل مسؤولية نتائجها ، ومن ثم فهو سيحتاد على تحمل المسؤوليات بمرور الزمن . ويمكن أن يدوب عضو الرحلة الجماعية على بعض المسؤوليات مثل جمع البيانات أو تدبير الماء أو حفظ الطعام أو إعداد وسائل التسلية .

### ٣ - تنمية الشخصية .

يبدأ نضج الفرد الأجنبي في ج . ع . م عادة ما بين ١٢ - ١٤ سنة ويبدأ استقلاله عن أسرته في سن ٢١ سنة تقريباً ، ولكن المدة ما بين التغير الجسدى واستقلاله عن أسرته يحس فيها الفرد بتأثير الرجولة وهو يحاول إثبات ذاته بوسائل قد تكون غير سوية نتيجة للاضطرابات النفسية التي تنجم عن عدم اعتراف المجتمع به كشخص اكتمل نموه ، والرحلات عبارة عن مجموعة من المسؤوليات وقيام الفرد ببعض هذه المسؤوليات تجعله يشعر بأنه تآم بدور إيجابي كان سبباً في نجاح الرحلة فيتولد فيه الشعور بأنه عنصر فعال في المجتمع .

### ٤ - فهم نفسية الفرد على حقيقتها :

الفرد في أسرته يتخذ سلوكه الشخصى طابعاً معيناً وهو الطابع الذى ترضى عنه تقاليد الأسرة ، على أن الرحلة وما يصاحبها من جو مرح بعيداً عن التقاليد فيبدو فيها الفرد على سجيته ويظهر ما يحاول إخفاءه من سلوك غير عادى .

### ٥ - تحمل الصعاب :

الفرد في الرحلة يغير من طريقة حياته من غذاء ونوم وقد تقابله بعض المتاعب هذه الظروف التي قد تحيط بالرحلة تخلف من الإنسان رجلاً جليداً يستطيع مواجهة الصعاب ويعمل على التغلب عليها .

### ثانياً : المفردات الاجتماعية للمرحلة :

#### ١ - تفاعل الفرد مع الجماعة :

ليس أضر على المجتمع من أن تسود الفردية بين أفرادها ، فيعيش كل فرد فيه لنفسه فقط عاملاً على تحقيق رغباته الشخصية دون أى اعتبار لرغبات الآخرين

والرحلات الجماعية ميدان فسيح لتحقيق هذه الغاية بما ترسمه من برامج لا تسمح بتحقيق الرغبات الفردية على حساب المجموعة وفي محاولات تحقيق رغبات الجماعة في وقت محدود إنما تجبر كل عضو في الرحلة على التنازل عن رغباته الشخصية ليلتقي مع الرغبة العامة للجماعة حتى تحقق الرحلة أهدافها ، ومع مضي الزمن وتكرار اشتراك الفرد في الرحلات تنمو الروح الجماعية شيئاً فشيئاً لدى الفرد.

#### ٢ - التعاون :

تحتاج الرحلات في إعدادها ووضع برامجها وتنفيذها إلى تعاون جميع القائمين بها حتى تحقق أهدافها ، للجماعة تتحمل مسئولية التغذية وأخرى رسم برنامج الترويح وتنفيذه ، وأخرى للواصلات وإعداد المكان وهكذا . والعضو الذي يتعالى تنفيذه الجماعة ، والرحلة ما هي إلا مجتمع صغير لا تتحقق أهدافه إلا إذا سادته روح ديمقراطية اشتراكية تعاونية وهي الصورة التي يسير عليها مجتمعنا ، على أن هذا التعاون يجب ألا ينحرف فيصل إلى درجة غير سوية مثل تملك الآخرين .

#### ٣ - المحافظة على المواعيد :

لكي تسير الرحلة وفق برنامج محدد ومنظمة يجب أن يكون معلوما لجميع المشتركين برنامج الرحلة وخط سيرها ساعة البدء ، مكان التجمع ، المسئول عن القيادة وهكذا . فإذا تأخر أحد الأعضاء عن ميعاد القطار مثلاً تترك الجماعة وتواصل رحلتها ، فهذا يجعل العضو يحس بخطئه وبجرمائه من هذا النشاط وتدريبه على المحافظة على المواعيد وبالتالي يكتب الرحلة النجاح .

#### ٤ - التعامل مع الغير :

تتيح الرحلة محاولات متعددة للعامل مع الغير هذا التعامل ، فقد يكون نتيجة لمقابلة شخصية كاستخراج تصريح للزيارة أو استئجار وسيلة انتقال أو لحجز أماكن بالسكك الحديدية ، وقد تكون كتابية عند الحاجة إلى الإتصال بالحجز مكان البيت وسواء كان الاتصال شخصياً أو كتابياً ، فإن تعود الإنسان على حسن أدائه ينفعه في حياته الخاصة في كيف يستأذن في الدخول ، كيف يشكر ، كيف يراعى الضيوف ، كيف يتعرف على موارد البيئة ، كيف يستغل الإمكانات القائمة... إلخ .

## ٥ - الترويح :

لو اقتصر برنامج الرحلة على الجانب الثقافي لأصبح جافاً لا حياة فيه ، ولهذا يجب أن يراعى عند وضع الخطوة في برنامج الرحلة أن يخصص فيه وقت للترويح والنشاط الجسمي والسمر على أن يكون هذا النشاط والسمر شاملاً لجميع الأعضاء ما أمكن وأن يكون هادفاً فيشتمل على التثريد وطنية وقومية وألعاب جماعية مناسبة وتمثيلية قصيرة مناسبة ونكات ونوادير وملح معقولة وموسيقى ، على أنه يجب ألا يستغل السمر في مضايقة بعض الأعضاء ، كما أنه يكون من المستحسن دائماً أن يشتمل البرنامج على بعض ألوان من النشاط الجسمي الرياضي التي تناسب مع إتساع مكان الرحلة .

## ثالثاً : المقومات الثقافية للمرحوم :

### ١ - اكتساب المعرفة عن طريق المشاهدة :

يرى الإنسان في رحلته حقائق الأشياء مجسمة فيستطيع أن يتعرف على خصائصها وليس الفروق بينها . والرحلة بما تتيحه إنما هي مجال طيب لدراسة مظاهر الحياة من زواياها المتعددة والإلمام بما يميز البيئات عن بعضها ، وعلى الأخص في العادات والتقاليد التي لا يتيسر معرفتها إلا باختلاط بأهل هذه البيئات .

### ٢ - التثقيب الذاتي :

تنقل الرحلة الإنسان إلى أجواء جديدة يريد معرفتها ، لذلك يقوم بالبحث والتثقيب ، فقيامه بهذه العمليات يقوى فيه هذه القدرة على الملاحظة واليقظة في البحث . وقد تلفت نظر الإنسان بعض الأشياء فيقبل على البحث عنها في الكتب أو بالدراسة على الطبيعة أو بالإثنين معاً فيكتسب معرفة جديدة .

### ٣ - الإحساس بالجمال :

الإنسان بطبعه يهوى ويعشق الجمال والإحساس به ينمي الذوق ويساعد بدوره في خلق الخيال البناء عند الإنسان .

٤ - الإحساس بالقدره الإلهية :

الإنسان في الرحلة يرى أشياء لم يرها من قبل فيجب بها ويرجمها إلى عظمة الحقائق وقدرته ويزيد إيمانه بالله في عصر تسيطر المادة على معظم جوانبه .

٥ - إشباع الهواية الخاصة :

كل إنسان له هوايته الخاصة ، يريد إشباعها ، والرحلات أحسن وسيلة لإشباع هذه الهوايات من رسم وتصور وموسيقى ... الخ . فإحساس الإنسان بالجمال يجعله يصور هذا الإحساس بالصورة التي ترتضيها هوايته .

٦ - المعارض .

يستطيع الإنسان أن ينشئ معرضاً لمقتنياته في رحلاته المختلفة ، والمصور التي سجلها في هذه الرحلات ، وما يمارسه فيها من هوايات ويكون هذا المعرض سجلاً حياً للرحلات يفيد كل من له صلة لصاحب المعرض . وتؤدي المعارض إلى المنافسة الشريفة في الميدان العلمي .

٧ - الرحلة وسيلة تعليمية .

إن بعض الحقائق لا يستطيع الإنسان أن يدركها مهما قرأ عنها في الكتب أو شرحته أو حتى إذا استعملت بعض وسائل الإيضاح فثلاً عظمة البناء والمعمل في السد العالي لن يكون له تأثيره المرجو بالصور أو الملصقات أو الأفلام كتأثير وجود الشخص في موقع العمل والرقيا بالعين وبهذا تكون الرحلة وسيلة تعليمية .

رابعاً المقومات القومية للرحلات :

كلما ازداد الإنسان معرفة بوطنه كلما ازداد إيمانه به ، والرحلات وسيلة مهمة لتعريف الإنسان ببلاده ومصادر القوة فيها وما ضيها المجيد وحاضرها المشرق والخطوات الجبارة التي تخطوها لتسير في ركب الحضارة العالمية الحديثة .

ترجمة الأحداث الجارية إلى رحلات :

يدور الزمن بلا توقف وهو في دورته يخلق أحداثاً مهمة ترك آثارها في

حياة الإنسان ومن واجب كل من يستظل بسماء هذا الوطن أن يترجم هذه الأحداث إلى رحلات ليقف على تطورات الزمن ويسهم فيها بدور البناء وإيقاظ آتار النوبة تحتاج أن يشد إليها الرجال ليسهم فيها أبناء هذا الوطن بجهودهم . وأحداث بور سعيد يجب أن يشد إليها الرجال ليقف أبناء هذا الوطن على مواطن العزة والكرامة التي وقعت وقفة لاتلين أمام الغزاة الغادرين .

الرحلات والتنمية الاقتصادية .

بما لا شك فيه أن مصر نفضت عن نفسها وداة التخلف . وهي تسير اليوم بخطى واسعة لتلتحق بركب الحضارة العالمية . وهي في سعيها هذا رسمت لنفسها سياستها الاقتصادية على أساس تطوير المجتمع إلى مجتمع صناعي . ومن أجل هذا يحتاج المجتمع إلى تهيئة الجو من أجل هذا التطوير . ولا شك أن نشر الوعي القوي والمعرفة بهذه الاتجاهات الحديثة من أهم الوسائل في ذلك . ولذا فإن الرحلات إلى المصانع الحديثة التي أقيمت تنفيذاً لمشروعات التنمية . إنما تساعد على خلق هذا الوعي كما أنها تساعد على إدماج الفرد في عمليات التنمية عندما يراها حقيقة قائمة .

ومن المقومات السابقة يتضح لنا أن الرحلة لم تعد مكاناً ينتقل إليه الإنسان دون هدف واضح . وإنما هي خطة توصل إلى تحقيق هذه الأهداف مجتمعة وبشكل بعضها البعض الآخر . فإذا لم تستطع أي رحلة أن تحقق هذه الأهداف فإن ذلك قد يرجع إلى ضعف في التنظيم أو عدم الدقة في التنفيذ أو عدم الإيمان بفلسفة الرحلات . هذه الفلسفة المشتقة من صميم الحياة .

### ما يلزم مراعاته في تنظيم الرحلة

عند القيام بأي رحلة يجب مراعاة بعض النقاط التي لو نفذها الإشراف القائم على الرحلة لحققت الهدف المرجو منها .

١- يراعى عند تقدير الميزانية أن تسمح لأكبر عدد ممكن من العمال

للإشتراك فيها . ومعنى ذلك أن إمكانيات الأعضاء المادية يجب أن يعطى لها الاعتبار الأول عند تحديد رسم الاشتراك .

٢ - ضرورة الإعداد للرحلة وتنظيمها قبل موعد قيامها بوقت كاف ، يسمح بالحصول على التصاريح الخاصة بالزيارة والاتفاق على وسيلة المواصلات وحجز أماكن المبيت اللازمة .

٣ - ضرورة إشتراك الأعضاء في تحمل المسئولية الخاصة في إعداد الرحلة وتنظيمها .

٤ - ضرورة الاهتمام بالبرنامج الزمني للرحلة وتحديد موعد قيامها وكذلك موعد العودة مع مراعاة رسم خطة سيرها وترتيب أماكن الزيارة طبقاً لموقعها حتى لا يضيع وقت الرحلة في المواصلات ، ويجب أن يشمل برنامج الرحلة على بعض ألعاب التسلية والافغانى إذا كان الوقت يسمح بذلك ضرورة إعداد برنامج سفر إذا كانت الرحلة أكثر من يوم .

٥ - إذا كان من برنامج الرحلة تقديم وجبات غذائية فيجب تكوين لجنة للتنفيذ من الأعضاء وأحد المشرفين لإعداد الوجبات وتوزيعها أو الاتفاق مع المطاعم على تقديم هذه الوجبات وإسماك حساباتها .

٦ - بعد أن يقرر القيام بالرحلة تقوم لجنة الرحلات واللجان الفرعية المتفرعة عنها للجنة النطاق ولجنة استلام الاشتراكات . . . الخ بعمل الدعاية اللازمة لها بواسطة الإذاعة أو وضع الإعلانات في أماكن متفرقة مع تحديد زمان ومكان الانهاب والعودة واستئجار الأوتوبيس وتحديد عدد المشتركين ونهاية الموعد .

٧ - يجب أن يكون هناك غلط طويل الأجل لبرنامج الرحلات يسبقه التعرف على رغبات العمال في الأماكن التي يرغبون في زيارتها وإعلان هذا البرنامج ليتيسر لأكثر عدد ممكن من العمال الاطلاع عليها والمناقشة بين الأماكن التي يرغبون في زيارتها مع وضع نظام معين للشركون كآسبقة دفع الاشتراك والأتقتصر الرحلات على أفراد معينين يستفيدون من كل الرحلات دون البعض الآخر وأن يكون هناك تكافؤ في الفرص بحيث يغطي البرنامج العمال ما أمكن .

٨ - من المهم جداً استشارة الرؤساء وغيرهم بالنسبة للعمال المستفيدين من



الرحلات منما من تعطيل الأعمال وتكون حافزاً للعمال على الإنتاج باحتساب نوع من الخدمات التي تؤدي لهم .

٩ - ضرورة التنبيه على الأعضاء بالسلوك الذي يجب عليهم اتباعه أثناء الزيارة وآداب السير في الطريق ، ويستحسن تقسيمهم إلى مجموعات واختيار أحد الأعضاء القياديين من العمال لتحمل مسئولية هذه المجموعة .

١٠ - من المستحسن دائماً إعداد حقيبة صغيرة للإسعافات الأولية لاستخدامها وقت اللزوم .

١١ - يجب أن يعقب كل رحلة اجتماع تناقش فيه برامج الرحلة والعوامل التي ساعدت على فشلها أو نجاحها والسلوك العام للأعضاء خلال الزيارة والصعوبات التي قابلتها الرحلة وكيفية التغلب عليها وما لم يستطيعوا التغلب عليه والحلول المقترحة لتجنب هذه الأخطاء مستقبلاً .

١٢ - من الأهمية بمكان تقديم خطابات شكر المسؤولين عن الأماكن التي قامت الأعضاء بزيارتها .

### دور الأعضاء الاجتماعى في المرحلة :

الأخصائى الاجتماعى هو « الدينامو » المحرك لمثل هذا النوع من النشاط وعليه أن يقدم خبراته الفنية إلى لجنة الرحلات التي غالباً ما تكون من أعضاء ممثلين الاتحاد الاشتراكى في المصنع ومن أعضاء ممثلين اللجنة النقابية ومسئول عن العلاقات الصناعية أو إدارة المصنع ويكون هو السكرتير المنفذ لهذه اللجنة وعليه أن يجعل اللجنة تؤمن بجماعية القيادة وأن يبعث روح الانفرادية التي قد تطل برأسها على بعض العمال وأن يعمل الجميع بروح الفريق وأن يقدم اللجنة كافة التسهيلات ومساعدتها على تخطيط البرنامج والتعرف على الإمكانيات القائمة وكيفية الاستفادة من الفرص المتاحة وأن يعاونها على تشكيل اللجان الفرعية المنبثقة من جماعة الرحلات وفق أسس ديمقراطية وأن يعمل جليداً على اكتشاف العناصر القيادية وأن يتعهدوا حتى تنمو وتسير وفق الخط المرسوم وأن يشرح باستمرار الغرض من الرحلات وأهميتها ومقومات الرحلات السابقة للإشارة إليها

وأن ينمي في العمال كيفية الاستفادة من أيام العطلات وشغل وقت فراغهم بطريقة مثمرة وإيجابية وبناءة . وأن يكون من أهدافه أن تكون الرحلات وسيلة بناءة لتدعيم أسرة العامل وتماسكها وتوطيد أواصر الصلة بين العمال بعضهم البعض .

وهل الإخصائي مراعاة ما يأتي :

١ - أن يلتقي نظرة فاحصة أخيرة قبل القيام بالرحلة مباشرة فيلاحظ ، هل يوجد أحد مريض ، وهل الزى مناسب ، وهل التكوين كاف ، وكذلك الأدوات اللازمة .

٢ - أن يلخص للعمال الغرض من الرحلة ويحدد مسئولية الأعضاء. الملقاة على عاتقهم قبل القيام .

٣ - أن يراعى تغاды أخطار المرور في أثناء الطريق ولا مانع من القناع الجماعي المناسب .

٤ - عليه مراعاة البرنامج الموضوع وتنفيذه بدقة ومراعاة أن يتحمل كل قائد مسئوليته كاملة .

٥ - يمكنه القيام بشرح المعالم الهامة في الرحلة وأن يقوم بالاتصال بالمختص المسئول في مكان الزيارة ليقوم بالشرح للعمال حتى تعم الاستفادة .

ولا شك أن نجاح الرحلة يتوقف إلى حد كبير على مهارة الإخصائي الاجتماعي وتعاون الأعضاء معه كل حسب استعداده وقدراته ومدى التفاف العناصر القيادية في الرحلة حوله والعمل بروح الفريق . ويجب أن يكون الإخصائي على درجة كافية من المرونة بحيث يستطيع التكيف والتصرف في المواقف التي تحتاج إلى بت سريع .

### تقييم الرحلة

يجب أن يساعد الإخصائي الجماعة على تقييم الرحلة من اتجاهين :

١ - جانب البرنامج ومحتوياته والطريقة التي تم بها تنفيذ الرحلة وذلك بقياس البرنامج الموضوع أساساً لذلك .

٢ - جانب الأعضاء المشتركين في الرحلة من حيث سلوكهم القردى والجماعى واشتراكهم في البرنامج واستجابتهم له ومدى تعاونهم وتحمل المسؤوليات التى ألقى عليهم وتصرفاتهم في المواقف التى مرت بهم .

ويعتبر التسجيل إحدى الوسائل الهامة للحصول على معلومات عن الفرد والجماعة والإخصائى والمؤسسة والمجتمع والبرنامج ، بحيث يتمكن الإخصائى عن طريق هذا التسجيل قياس نمو وتطور الجماعة ومدى تحقيقها للأهداف الموضوعة والمرغوب تحقيقها ، ويمكنه الاستعانة بكافة وسائل التسجيل كالرسوم البيانية أو المقاييس الاجتماعية أو التقارير فى الحصول على المعلومات والبيانات والإحصاءات اللازمة العملية التقييمية .

على أنه يجب الاستفادة من نتائج عملية التقييم والإخصائى الناجع هو الذى يضع فى اعتباره النقاط الآتية للاستفادة من نتائج التقييم :

١ - يجب دراسة نتائج عملية التقييم بمعرفة كل من يهجه الأمر ، كما يجب أن تودى نتائج التقييم إلى تخطيط جديد .

٢ - يجب احترام كل التغيرات التى توصى عمليات التقييم بإجرائها ، سواء كان ذلك تعديلا فى أسلوب العمل وقاعدية الأجهزة المشتركة فى التخطيط للرحلة أو فى محتويات البرامج ، أو فى الإشراف أو تعهد العناصر القيادية الناشئة مع مراعاة الإمكانيات القائمة .

٣ - يجب تحديد الأشخاص أو اللجان التى ستقوم بتحمل مسؤولية تنفيذ نتائج التقييم ، وعليهم أن يقوموا بتنفيذها وكتابة التقرير المتعلق بما قاموا به من أعمال وتقديرها إلى جهات الاختصاص .

## المسكرات اسلوب من اساليب الخفصمات

### في محيط العمل

تعتبر المسكرات وسيلة من وسائل التربية الحديثة ، تتوفر فيها فرصاً طيبة وطبيعية للترويح والإندماج مع الجماعة وتسير وفق أساليب التربية الاستقلالية وتعتمد على طريقة خدمة الجماعة ، وتتميز حياة المسكرات بالمعيشة الخلوية البسيطة الخالية من التكلف والتي يتفاعل فيها الأعضاء بعضهم مع البعض الآخر .  
ويحقق المسكر لأعضائه أغراضاً مختلفة منها البقاء البدنية والصحة العامة والتكيف الاجتماعي والمعرفة والخبرة وإشباع الهواية وتكوين العادات الصالحة وتفهم الحياة الديمقراطية وتربية النوق السليم .

### أنواع المسكرات :

هناك أنواع مختلفة من المسكرات منها ما يحدد تبعاً لمدة الإقامة فيه وعموماً فأنواعها هي :

١ - مسكر اليوم الواحد : وفيه تخرج الجماعة للمعيشة في الخلاء لمدة يوم ويتبعون في حياتهم النظم المتبعة في المسكرات .

٢ - مسكر نهاية الأسبوع أو الليلة الواحدة : وهو الذي يبدأ في يوم وينتهي في اليوم التالي .

٣ - مسكر طويل : وهو الذي يستمر أكثر من يوم .

وهناك أنواع أخرى من المسكرات تحدد تبعاً لوظائفها مثل :

١ - المسكرات التدريبية : ويكون الغرض منها تدريب مجموعة من الأفراد منها أوروباضيا أو تربويا وتهدف هذه المسكرات إلى إعداد قادة في ميادين النشاط والخصمات المختلفة ، وتشتمل برامجها عادة على دراسات اجتماعية وبرامج مهارات .

٢- المسكرات الكشفية : وهى التى تقيمها الجماعات الكشفية لتدريب على براجمها ، وهى تتيح للكشاف فرصة المعيشة مع زملاء له ، تجمعهم حركة موحدة ، وتضمهم منظمة واحدة ، وتربطهم أهدافها فى الاعتماد على النفس ، وخدمة المجتمع ، كما أنها تعاونهم على اكتساب مهارات جديدة .

٣- المسكرات الترويحية : وهى التى تقام بفرض استثمار وقت الفراغ فى نشاط ترويحي .

٤- مسكرات العمل : وتهدف هذه المسكرات إلى تدريب المشتركين فيها على الخدمة العامة بصورة عملية . وتشتمل مسكرات العمل على أعمال الإنشاء والتعمير والإغاثة ، كما أنها تقوم فى الوقت ذاته بإيقاظ الوعي القومى ودفع المجتمعات إلى المساهمة فى خدمة نفسها والارتفاع بمستواها .

٥- المخيمات الشاطئية : وتهدف هذه المخيمات إلى التمتع بنشاط ترويحي على الشواطىء خلال موسم الصيف . كما أنها تساعد على الحياة الجماعية ، لذلك فإن برامج هذه المعيمات تتضمن النواحي الترويحية والرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية .

٦- المخيمات الريفية : وتهدف إلى تدريب المشتركين فيها على خدمة البيئة الريفية عن طريق التعرف على احتياجات تلك البيئة بالموجود فيها للملاحظة والدروس والبحث ويشمل نشاط هذه المخيمات تقديم خدمات البيئات الريفية سواء فى نظافة القرية أو العمل فى الحقل أو تعبيد الطرق أو نشر الثقافة الصحية والاجتماعية ، وما إلى ذلك من وسائل غرضها رفع المستوى الاجتماعى والاقتصادى بالقرية .

٧- مسكرات ذات أغراض خاصة . ومنها ما يقام من أجل منح الفرص لبعض المرضى للاستمتاع بحياة طبيعية تحت إشراف هيئة طبية مسئولة . ومنها ما يقام لرعاية ذوى العاهات ، ومنها ما يقسام لنوى المشكلات الاجتماعية والسلوكية ، حيث تتاح لهم الفرصة للترويح والعلاج .

( ٣٧٧ - المعسكرات الهائلة )

### موارد المعسكر :

- يراعى عند شروع جماعة ما فى إقامة معسكر أن تتخذ الخطوات الآتية :
- ١ - تحديد الغرض من إقامة المعسكر تحديداً دقيقاً ، إذ على أساس ذلك تحدد الوسائل التى تحقق الوصول إلى هذا الهدف ، من اختيار الموقع ، إلى تحديد مدة المعسكر ، إلى إعداد البرامج ، وغير ذلك .
- ٢ - اختيار بقعة المعسكر الملائمة لتحقيق الهدف مع مراعاة قربه من موارد المياه وسلامة هذه البقعة ، وسهولة مواصلاتها ، وكونها صحية ، وقربها من مراكز الخدمات .
- ٣ - تحديد مدة المعسكر ومنهجه وتكاليفه ومهيئة الإشراف عليه .
- ٤ - إعداد كلفة ما يلزم للمعسكر من أدوات ومهمات .
- ٥ - وضع برنامج المعسكر الذى يتشتمل مع الأهداف على أن يكون البرنامج مرناً يسمح بالتعديل إذا ما اقتضت ظروف المعسكر ذلك .
- ٦ - إيجاد المستويات اللازمة لإدارة المعسكر وريادته وتحديد مسئولية كل فرد حتى يقف كل منهم على مهمته ويستعد للقيام بها .

### أدوات المعسكر :

الأدوات الضرورية لكل معسكر هى .

- ١ - أماكن الإقامة والمبيت وتشمل خيام النوم والأكل والاجتماعات والمخزن وما إلى ذلك من معدات كشمع الأرضية - أوتاد - حبال - جواريف وقنوس - مصابيح إنارة - شمع - كبريت - مكناس إلخ وكذلك أدوات النظافة فى حالة ما إذا كانت الإقامة فى خيام أو مباني مناسبة ومقسمة بحيث تستوعب الأعداد التى ستقيم بالمعسكر ، وكذلك مراعاة مناسبة هذه المباني لإقامة كل جنس على حدة إذا ما كان المعسكر مشتركاً مع كفاية دورات المياه والإذناش والأسرقة والمرائب وما إلى ذلك من أدوات .

- ٢ - أدوات المطبخ والأكل - الموائد - أواني الطبخ والأكل - الملاعق الشوك - السكاكين - المناعد والمقاعد - الصابون الخ .
- ٣ - أدوات الألعاب والتسلية والتدريب - الكور بلوازمها - المضارب المختلفة - الراديو - المكتبة الآلات الموسيقية .
- ٤ - أدوات الأسعاف : القطن الطبي - الأربطة الشاش - أربطة جبائر صلبة يود وميركروم - أسبرين - نوسادر - مقص - كحول أبيض - كورامين سلفا - القطرة .. الخ
- ٥ - أدوات شخصية . بطانية - ملابس نوم - قصان وجوارب - حذاء خفيف - قبعة - بلوفر صوف - شورت - بدلة قطعة واحدة للعمل - أدوات حلاقة وأدوات نظافة شخصية - أدوات كتابية - أدوات هوايات .. الخ .

### برنامج المعسكرات .

برامج المعسكرات هي وسيلة لتحقيق هدف وليست غاية ، ولذا يقاس نجاح المعسكر بمدى استفادة الاعضاء من برامجه ، ويراعى في وضع البرامج عموماً الأسس التالية :

- ١ - أن تتلاءم مع استعداد وحاجات أعضاء الجماعة وأن تشبع هواياتهم .
- ٢ - أن تعمل لإكسابهم المهارات والخبرات وأن تهيئ فرص النمو لهم .
- ٣ - أن تكون مرة بحيث يمكن تكييفها لتقابل ميولهم الإجتماعية والثقافية والفنية والرياضية .
- ٤ - أن يساهم المشتركين في وضع هذه البرامج وتحمل أكبر قسط ممكن من مسؤوليات تنفيذها .
- ٥ - أن تدرب المشتركين على الاعتماد على النفس وتعويدهم حياة المعسكرات بما فيها من عمل ومرح وتعاون .
- ٦ - أن تعطى الفرص لكل عضو بالمعسكر للاندماج في نشاط خطوى مع جماعة .

- ٧- أن تعطى المجال لكل عضو في تقييم أعماله وأعمال الجماعة التي ينتمي إليها تحت توجيه وإشراف .
- ٨- أن تسمح لكل عضو باختيار أوجه النشاط على النمو البدني والعقلي والاجتماعي والنفسي .
- ٩- أن يتمشى البرنامج مع أهداف المعسكر .

### البرنامج اليومي للمعسكر .

يتضمن البرنامج اليومي في جميع المعسكرات الفقرات التالية .

- ١- وقت الاستيقاظ ويحدد غالباً بشروق الشمس .
- ٢- تمارين رياضية .
- ٣- تهوية الأماكن وأدوات النوم .
- ٤- الاغتسال .
- ٥- تناول وجبة الإفطار .
- ٦- تحية العلم وتعليقات من برنامج وملاحظات عن التفتيش على المعسكر .
- ٧- برامج النصف الأول من اليوم ويحدد هذه البرامج حسب نوع المعسكر .
- ٨- تناول وجبة الغذاء ثم راحة إجبارية تمديد غالباً بساعتين .
- ٩- برامج النصف الثاني من اليوم .
- ١٠- نشاط حر حتى وجبة العشاء .
- ١١- تناول العشاء .
- ١٢- نشاط ترويحي - سمر ، سينما ، مسرح .
- ١٣- النوم وإطفاء الأنوار .

### إدارة المعسكر:

تعتبر رياضة المعسكر مهنة وعلم وفن تتطلب الخبرة والدراية ، فالرائد



التاجح هو الذى يعرف فلسفة المعسكرات وأهدافها ، ويلزم بالشروط الأساسية لاختيار الموقع المناسب وطرق إدارة المعسكر وما يتعلق بها من ميزانية وسجلات وتقارير وتعمل مسئولية التوجيه والإشراف على شئون البرامج كالتنظيم والتقييم ويعتمد لجان الأعمال المختلفة وتحديد اختصاصات ومسؤوليات هيئة الإشراف وخلق العلاقات الطيبة بين الاعضاء ، ولكل معسكر مدير يعاونه طائفة من الرواد والسواعد لمعاونته فى أعمال المعسكر الإدارية والفنية المختلفة .

### تنظيم المعسكر :

ويشمل الآتى :

١- يقسم المعسكر إلى جماعات متجانسة . كل جماعة مكونة من عدد معين يقيمون فى خيمة أو خيمة مثلاً وتختار كل جماعة رئيساً لها .

٢ - يمثل هؤلاء الرؤساء فى مجلس إدارة المعسكر ويفتكون فى وضع البرامج والمسابقات ونظام التغذية وغير ذلك من النشاط العام المعسكر ، ويقوم كل منهم بتنفيذ ما يستقر عليه رأى مجلس الإدارة بالنسبة لجماعته .

٣ - بشكل مجلس الادارة لجاناً لمباشرة وتنفيذ البرامج والفعاليات التى يتطلبها المعسكر مثل :

- (أ) لجنة التغذية : وتشرف على إعداد الطعام وتقديمه فى مواعيده .
- (ب) اللجنة الثقافية : وتشرف على المكتبة وتنظم الندوات والمحاضرات .
- (ج) اللجنة الرياضية وتشرف على المسابقات الرياضية والمباريات .
- (د) اللجنة الاجتماعية : وتقوم بالإشراف على نظافة المعسكر وتنظيم عملية الاستعلامات والزيارات والمهرجانات .
- (هـ) لجنة التوعية القومية : وتقوم بعمليات التوعية والتعريف بالأحداث الجارية ومناقشتها .

٤ - توزيع الجماعات على الأعمال الدورية بالمعسكر بطريقة نظام الدورى بين المجموعات ، بحيث تتناوب المجموعات الأعمال الدورية اليومية ، فتباج بذلك

الفرص لجميع المشتركين بالاشتراك في تلك الأعمال ، على أن تنفذ سجلات لذلك بحيث تخصص لكل عمل سجل خاص به ، يدون فيه أسماء المجموعة التي تقوم بالعمل اليومي لمحدد لها وجميع التواحي التي قامت بها في هذا العمل خلال اليوم.

### نظام العمل بالمعسكر:

يجب أن يكفل هذا النظام اشتراك جميع الموجودين فيه في إدارته ، وذلك بتأدية الخدمات العامة التي يلزم القيام بها لضمان سير العمل فيه على الوجه الأكمل ويجب أن يتيح هذا النظام على قدر الإمكان لكل عضو ممارسة الأعمال المختلفة في المعسكر ولتحقيق ذلك يمكن اتباع إحدى طريقتين :

١ - توزيع الأعمال دورياً على الجماعات ، فيقوم أعضاء كل جماعة بتأدية نوع خاص من الخدمات .

٢ - قد تتولى كل جماعة مسئولية إدارة المعسكر لمدة يومين أو أكثر طبقاً لعدد الجماعات الموجودة ومدة الإقامة في المعسكر .

والخدمات الدورية عادة هي ما يأتي :

أولاً : الدورية العام .

والأعمال الخاصة به هي :

١ - يبدأ عمل الدورية مع موعد استيقاظ المعسكر حيث يتولى عملية إيقاف الأعضاء وحث الجميع على الاستعداد لأداء تمارين الصباح .

٢ - أعمال الحراسة النهارية بالمعسكر .

٣ - ملاحظة تنفيذ البرامج اليومية .

٤ - الإعداد لتحية العلم .

٥ - ملاحظة النظافة العامة بالمعسكر وتهوية وترتيب خيام النوم .

٦ - ترتيب دوري للقيام بالأعمال الخاصة بإدارة المعسكر مثل توزيع البريد وإرسال خطابات الأعضاء وإلزامهم على المكالمات التليفونية .

٧ - الإعداد لبرامج السمر .

٨ - تنظيم أدوات شغل أوقات الفراغ والترفيه الرياضية .

٩ - إنشاء سجلات خاصة بكل نوع من أنواع النشاط الذي يقومون به ويدون في كل سجل أولاً بأول جميع الأعمال ، ويقوم رئيس الدورية العام في نهاية اليوم بتقديم السجلات للشرف الذي يقوم بالاطلاع عليها وإبداء ملاحظاته عنها ويسلمها في اليوم التالي لرئيس الدورية العام الذي يليه .

ثانياً : دورى المطبخ .

والاعمال الخاصة به .

١ - المعارنة في استلام مواد التغذية الوجبات الثلاث ، كل في موعده تحت إشراف معاون المعسكر والمشرف المختص .

٢ - المساعدة في أعمال المطبخ وإعداد الطعام .

٣ - ملاحظة نظافة المطبخ الدائمة وأدواته وكذا المطعم بعد الانتهاء من تناول الطعام .

٤ - المساعدة في إعداد موائد الطعام طبقاً للنظام الذي يضعه المشرف المختص .

٥ - ملاحظة أعضاء المعسكر في المطعم كل في مكانه وتقديم الخدمات اللازمة لهم وقت تناول الطعام .

ثالثاً : دورى النظافة :

ويقوم بنظافة المعسكر خارج أماكن المبيت ، أى أن هذه المجموعة من الدورية تقوم بجميع عمليات التنظيف ما عدا عمليات التنظيف التي في داخل أماكن المبيت ، فهذه ضمن أعمال الجماعة نفسها ، ويدخل في نظافة المعسكر مثلاً نظافة المطبخ والملاعب من جميع المهملات والتخلص منها .

رابعاً : دورى الحراسة النهارية :

ويقوم بحراسة المعسكر نهار أو المرور على أماكن المبيت حتى لا تكون عرضة للسرقة .

خامساً : دورى الحراسة الليلية :

وذلك إذا كان المعسكر ، معسكر تدريب أو كسفي .

سادساً : دورى البريد والتليفون والغسيل والمكوى :

ويقوم بتوصيل خطابات البريد وإرسالها وإرد على المكالمات التليفونية وتوصيلها لصاحبها وجمع الملابس من داخل المعسكر لغسلها وكما .

سابعاً . دورى الإسعاف :

ويقوم بالأعمال الآتية :

١ - إسعاف الحالات البسيطة الطارئة التى تحدث بالمعسكر ، وتحويل الحالات التى تدعو إلى علاج إلى أقرب مستشفى مختص ، وتقديم تقرير عنها ، وموالة زيارتها يومياً ، وإعداد سجل تقيده فيه جميع الحالات ، وما اتخذ فيها من إجراءات وأنواع وكية الأدوات المنصرفة .

٢ - مساعدة الطبيب الزائر فى الكشف على المرضى واستلام الدواء الخاص بهم والإشراف على المكافئ المخصص للمستشفى بالمعسكر ، وتولى تنفيذ تعليمات الطبيب الزائر الخاصة بالعلاج من حيث الدواء والتغذية للمقيمين بهوالتى تستدعى حالتهم النقل إلى مستشفى خاص .

٣ - تقديم تقرير يولى للشرف المختص عن الحالات التى أسعفت والحالات المرضية والحالات التى استدعى الأمر نقلها إلى المستشفى الخاصة .

ثامناً : دورى الإذاعة :

ويقوم بالأعمال الآتية :

١ - الإشراف على حفظ وسلامة استعمال الأجهزة الخاصة بالإذاعة .

٢ - إذاعة التعليمات التى تصدر عن إدارة المعسكر كتابة وإذاعة نشرة الأخبار المحلية التى يعدها الدورى .

٣ - إعداد نشرة يومية يحدد وقت لإذاعتها وتكون خاصة بالاستعلامات والخطابات والتلغراف وأهم أنباء المعسكر .

٤ - إذاعة المحاضرات المقررة فى البرامج وإعداد برنامج إذاعى ترويجى يشترك فيه أعضاء المعسكر والإعلان عن أوجه النشاط وبرامج المعسكر ومواعيدها .

تاسعاً : دورى المكتبة والمجلة :

١ - يقوم بإعداد محتويات المكتبة تكون في متناول الجميع للاطلاع عليها ، ويقوم بإعداد سجل خاص يدون به مجموعات الكتب والنشرات والمجلات.

٢ - ويقوم بعمل الاستعارات الخارجية ولا يسمح بها أكثر من يومين وكذلك شراء الجرائد اليومية والمجلات الأسبوعية والنصف شهرية والقصيرية .

٣ - تلخيص أهم الأنباء لإذاعتها بإذاعة المعسكر المحلية في الوقت المخصص لها والإعلان عن أعداد المجلات التي تصدرها المعسكر أو الجماعات المختلفة فيه ، وجمع الموضوعات من الأعضاء وإعدادها للنشر بعد تبويبها .

٤ - الإشراف على إعداد لوحات الإعلانات الخاصة بالمعسكر وعرض الموضوعات عليها بعد موافقة المشرف المختص .

ويتطلب توظيف هذه الحقوق والمسؤوليات الاجتماعية أن يشمل على ناحيتين أساسيتين :

( أ ) قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدورهم الاجتماعي في المجتمع .

( ب ) إمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على هذا الإسهام .

وهنا يتضح دور الاختصاص الاجتماعي في هذا المجال الذي يساعد على تحديد قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدور إيجابي في الحياة الاجتماعية بحيث يقدم للعمال الآتي بعد :

( أ ) المعلومات الاجتماعية الكافية التي تجعل العامل متوكفا وواعيا لما يعمل وإلى أهمية الاشتراك والإسهام في حياة المجتمع .

( ب ) المهارات الاجتماعية الكافية التي تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام في حياة المجتمع .

( ج ) الاتجاهات الاجتماعية التي يكونها وتصلح للعمل والاشتراك وإسهامه في حياة المجتمع .

وما دام مجتمعنا قد أوضح حقوق عماله ووضع في أعتاقه أمانة الاشتراك والمساهمة الفعلية في نمو المجتمع اجتماعياً ، بجوار دوره المهام في التنمية

الاقتصادية ، فقد أصبح من الضروري أن نبدأ له كافة السبل والوسائل التي تجعله قادراً على هذا الاشتراك والإسهام بصورة فعالة .

وتحتم اشتراكيتنا - وهي ايدها احتياجاتنا - أن تهيب للعامل من العوامل النفسية ما يجعله مواطناً اجتماعياً قادراً على العمل المنتج والإسهام القوي ، مؤمنة بأن العامل إنسان له ما لغيره من الناس من الطاقات الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية ، ما إذا هيئت لها فرص الانطلاق لا تطلعت وأصبحت طاقات هائلة للتغير والنهوض بالمجتمع .

وعلى الإخصائي الاجتماعي كذلك أن يضع في اعتباره الآتي بعد - مادام يعمل مع العمال : -

- ١ - أن العمال كطائفة تزايد باستمرار .
- ٢ - أنهم يمثلون ركناً هاماً في الإنتاج القومي .
- ٣ - أن لهم دورهم الأساسي في الحياة السياسية والاجتماعية .
- ٤ - أنهم يكونون طائفة في حاجة إلى مزيد من النمو والرعاية لأنها كانت مهجلة قبل قيام المجتمع الاشتراكي .
- ٥ - ألا يقتصر عمله في المصنع على جماعات رسمية فقط .
- ٦ - أن يدرس قيادات كل جماعة فالقيادة تعكس اتجاهات الجماعة .
- ٧ - أن يعمل على توثيق صلته بالجماعات والقيادات ، بحيث يوجه هؤلاء القادة ليؤثروا في الجماعة بطريقة بناءة .

من ذلك - نرى أن اشتراكيتنا قد اهتمت باستحداث تغيرات شاملة في مجالات حياة العامل بصفة كلية حتى تحقق له الحياة النفسية المريحة والصكبان الاجتماعي الملائم ، فاتجه مجتمعنا في تنظيم إمكانياته إلى مواجهة هذه الاحتياجات في كافة ميادين حياة العمال من الأسرة إلى العمل إلى الترويح إلى العلاقات بحيث شملت حياته ككل وكوحدة إنسانية متحدة .

## الرعاية الطبية

### أهمية الخدمة الطبية في المصنع :

إن أية إدارة لأي مصنع من المصانع تبغى كثرة الإنتاج الذى من شأنه أن يضاعف الأرباح أو يبيد المستهلك عيشة رضية يتوافر ما يحتاج إليه في الأسواق من إنتاج المصانع - على هذه الإدارة - أن تعنى بإنشاء القسم الطبى في مصنعها الذى تديره .

ونستعرض أهم أقسام الخدمات الطبية، وبعد أن نتقف على مبلغ أهميتها سنوقن بأنها من الضروريات اللازمة لكل مصنع ، فتعمل الخدمات الطبية في المصانع على المحافظة على العمال ورفع المستوى الصحى بينهم ، حتى يستطيع كل عامل أن يستمر في عمله كوحدة مستقلة في جهاز الإنتاج بمصنعه وهو شاعر بالطمأنينة والسلامة ، إذ أن كل عمل يتوقف آداؤه خير أداء على صحة العامل ومدى سلامته من الأمراض ومبلغ قدرته ورغبته وراحته النفسية . ولهذا فإن تلك الخدمات تتناول بنائها علاقة العمال بعضهم ببعض وعلاقتهم بإدارة المصنع لتجعل تلك العلاقات نقية بضاء باعثة على السرور والمودة والتعاون ، كما تعنى تلك الخدمات بالاستفادة من القدرات الباقية الموجودة في العمال المصابين وذلك بتأهيلهم لأن يقوموا بالأعمال التى يستطيعون أداءها على خير وجه وتقليل مخاطر المهنة والأمراض المهنية التى قد تصيب العمال .

وكما تعنى تلك الأقسام الطبية بوقاية العمال والمحافظة عليهم فإن لها خدمات علاجية تمد بها كل عامل ظهرت عليه أعراض مرضية ، وبطبيعة الحال لا يمكن وضع حد فاصل بين الخدمات الوقائية والخدمات العلاجية . فثلا عند إنشاء مصنع أو قسّم قسم جديد في مصنع أو تغيير في بعض نواحي المصنع وأجزائه ، فمن الضروري ، أن يكون القسم الطبى دخل كبير ورأى لا يستهان به في هذا الوقت ، حتى يقوم المصنع وأقسامه وأجزائه على أسس صحيحة سليمة تحافظ على العمال وتحصنهم من الأمراض المهنية ، وإصابة العمل ، كما تهيم لنقصها الأجواء

الملائمة للقيام بمسؤولياتها إذا ما وقعت حادثة لاي عامل من العمال ، تنسرح إلى إمداده بالإسعافات الأولية التي لها أثر كبير في حماية العمال المصابين من المضاعفات أو العجز المستديم ، ثم إمداد العمال بالعلاج الطبي الشامل الذي يتناول الامراض المهنية والامراض العادية ونستطيع أن نقبين نشاط القسم في أى مصنع من دراسة الخدمات التي يقدمها .

### الرعاية الطبية في المصانع :

تشمل وقاية العاملين بالمصنع من الامراض وتوفير وسائل الإسعاف والعلاج كما تشمل استقبال النافقين العائدين إلى العمل وعزل المخاطلين . ويتوقف حجم الرعاية الطبية في مصنع من المصانع على نوع الصناعة وعدد العاملين بالمصنع . وقد نظم القانون وسائل الخدمة الطبية الإجبارية كالآتي :

#### **١ - أوضاع مهنة :**

ويوجب القانون على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر لخص العمال المرضين بالإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول الملحق بالقانون ١٩٥٩/٩٢ وذلك في مواعيد دورية تتراوح بين ستة أشهر وستين تبعاً لنوع مهنة العامل ويصدر وزير العمل قرارات بتحديد تلك المواعيد .

#### **٢ - وسائل الإسعاف :**

أوجب القانون على صاحب العمل أن يوفر وسائل الإسعاف الطبي داخل المصنع .

#### **الاطباء والمرضون :**

فإذا زاد عدد العمال في المنشأة الواحدة أو البلد الواحد أو في دائرة نصف قطرها ١٥ كيلومتر على ١٠٠ عامل يستنظم مرض لكل ودية عمل ، ويكون ملأ بوسائل الإسعاف . ويعهد إلى طبيب بزيارتهم وعلاجهم في المكان الذي يمد لذلك ويقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج دون مقابل . وإذا زاد عدد العمال عن



٥٠٠ عامل وجب عليه فضلا عن ذلك الاستعانة بالاختصاصيين فيما يستدعي ذلك أو القيام بعمليات جراحية والادوية بالمجان . وإذا تم العلاج في مستشفى حكوى أو خيرى أعطى صاحب العمل إدارة المستشفى نفقات العلاج والإقامة والادوية.

### ٣ - نظام العيادة :

أوجب القانون ٥٨/١٩٦٠ اختيار المكان قريب بقدر الإمكان من المنشأة، ومراعاة التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة تجهيزها بالأجهزة اللازمة.

السجلات والملفات : ويكون لكل عامل بالعيادة الطبية :

١ - ملف طبي لكل عامل يوضع به :

( أ ) نتيجة الكشف الطبي عند التحاقه بالعمل .

( ب ) نتيجة الكشف الطبي والعلاج المقرر له .

( ج ) صور الأشعة ونتائج التحليل والعلاج إن وجد .

( د ) نتيجة الفحص لتأكد من الخلو من الطفيليات والأمراض المعدية والسرية .

( هـ ) المدة التي انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض العادى - إصابة عمل - مرض مهنة ، ويوضح كل على حدة .

ويكون هذا الملف سرى لا يطلع عليه إلا الطبيب المعالج وإدارة المصنع .

٢ - سجل لتقيد حالات التردد على العيادة تدون فيه أسماء العمال ونوع المرض والعلاج الذى تقرر له والادوية التى صرفت .

٣ - سجل لتقيد إصابات العمل ويجوز اعتبار صور البلاغات سجلا .

٤ - بطاقة طبية لكل عامل تبين بها حالته الصحية والأمراض التى تعرض لها ونتائج الكشف الدورى عليه .

٥ - سجل الفحص الطبي الدورى فى حالة أمراض المهنة ويدون اسم الطبيب وتاريخ كل زيارة وأسماء العمال المرضى ونوع المرض

#### ٤ - الاموريات :

يوضع أعلى أبواب المصنع التي يستعملها العمال في الدخول البيانات الآتية :  
(١) مقر العيادة الطبية المختصة العمال .

(ب) أيام مباشرة العلاج ومواعيدها بشرط ألا يقل عن ٣ مرات في الاسبوع .

(ج) عنوان المستشفى والاطباء الموكل إليهم علاجهم والمواعيد المخصصة لهم .

#### ٥ - الكشف الطبي :

ويقوم هذا القسم بالكشف الطبي وتقرير اللياقة الطبية للعاملين في الصناعة ، وهو بهذا العمل يحمل مسئولية كبرى تضطره إلى أن يولى هذا العمل العناية التي هو جدير بها ، إذ أنه أساس التقدم الصناعي في أية دولة من دول العالم .  
فعل الطبيب التأمم بهذا الكشف أن يوفيه حقه حتى يضع كل أمر في نصابه ولا يسند عملا إلى عامل ينوء بحمله ويضعف من أدائه . وعلى العمال أن يلتزموا الصديق والامانة في إجابتهم عن الاسئلة التي توجه إليهم من الطبيب . ويشمل الكشف الطبي :

##### الكشف الطبي الابتدائي :

يقوم القسم الطبي بهذا الكشف على العمال المرشحين لوظائف عالية في المصنع ويشمل عنصرين هامين :

— معرفة صحة العامل السابقة .

— إجراء الكشف الطبي .

وقد يضاف إلى هذين العنصرين بعض الفحوصات المعملية . وبعد هذا يضع الطبيب تقريره الخاص متضمنا قدرات العامل ، وما عسى أن يكون به من عجز أو ضعف أو مرض قد يعوقه عن العمل أو قد يعوقه عن أداء عمل ما بالمصنع . ويرسل الطبيب تقريره هذا إلى قسم شؤون العاملين . ويجري هذا الكشف على العمال المرشحين لشغل وظيفة معينة دون غيرهم .

### الكشف الطبى الدورى :

ويجرى هذا الكشف الدورى فى فترات متعددة على العمال الثمانين بأعمالهم فى المصنع ، والاتجاه المقبول الممكن اتباعه فى مصانع ج . ح . م . هو إجراء الكشف الطبى الدورى كل ستة ، وذلك لأن كل عامل يتغير تبعاً لسنة وجنسه ونوع العمل الذى يؤديه والمواد التى يتعرض لها فى أثناء العمل والأمراض التى أصيب بها فى السنوات السابقة ، وفى هذا الكشف يجب اتباع الآتى :

- ١ - العناية إلى أبعد الحدود بتسجيل الحالة الصحية لكل عامل فى سجل خاص
- ٢ - تسجيل أى تغير يطرأ على الوزن أو السمع أو البصر .
- ٣ - إزالة كل ملابس العامل عند إجراء الكشف الدورى حتى يمكن ملاحظة كل أجزاء الجسم وقد يستطيع الطبيب الكشف دون ذلك ولكن إزالتها أهم .
- ٤ - أن يكون المعمل مستعداً للتحليل عند الحاجة إليها

### الكشف الطبى الدورى مستعداً للتحليل عند الحاجة إليها

قد يتعرض العمال فى أثناء عملهم إلى مواد خطيرة مثل الإشعاعات الذرية وغيرها وقد يصابون بأمراض نتيجة دخول هذه المواد الخطيرة فى أجسامهم ، وقد تظهر عليهم أعراض تسمم ، والطريقة السليمة لحماية هؤلاء العمال هو المحافظة الدائمة على تخفيض نسبة المواد الخطرة فى جو العمل وتقليل اتصال العمال بتلك المواد بأية طريقة ، واستعمال وسائل الوقاية الشخصية كما ينبغى ، ونجاح هذه الطرق يختلف من وقت لآخر ومن مصنع إلى مصنع . ولهذا وجب ملاحظة هؤلاء العمال باستمرار وقد يكفى فى بعض الأحوال إجراء تحليل معمل خاص لمعرفة ما إذا كانت هناك إصابة بمرض مهين .

### الكشف الطبى عند العودة إلى العمل :

قد يتغيب العامل عن عمله مدة طويلة نتيجة إصابته أو مرضه مهيناً أو غير مهين ، ومن الضروري إجراء الكشف على العامل بعد شفاؤه وقبل تسلمه العمل ليقدر الكشف مدى لياقته لعمله القديم ومدى مناسبة إمكانياته للحماية للعمل .

## ٦ - بعض الأوضاع الخاصة :

هناك بعض حالات خاصة قد تنشأ في أثناء العمل بالمصنع ، وهذا يحتاج إلى رأى القسم الطبي إذ لهذا الرأى قيمته ووزنه ، ومن بين هذه الحالات الخاصة ما يلى : -

الكشف الطبي عند الترقية أو النقل من وظيفة إلى أخرى :  
تختلف الوظائف بعضها عن بعض من حيث مطالبا وقد تتعارض مطالب وظيفة معينة مع مطالب وظيفة أخرى .  
وقد يكون العامل في حالة صحية ملائمة لعمل ما ولكن ينقله إلى وظيفة أخرى قد لا تكون المواصفات الصحية في الأخيرة متناسبة مع حالته الصحية وهذا يستوجب إجراء الكشف الطبي لتقدير مدى ملائمة العمل الجديد .

الكشف الطبي على العامل غير المنتج :  
إذا هبط إنتاج عامل ما دفعة واحدة وأصبح غير قادر على أن يؤدي عمله ومطالبه . وهنا تبدو أهمية فحصه طبياً مرة أخرى ، فقد يكون مريضاً أو أن العامل قد نقل إلى عمل لا يتناسب وحالته الصحية وهناك لا بد من إعادة فحصه طبياً تحقيقاً لمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص . ويرز الكشف ما إذا كان العامل يتلرض أو أنه ينقله إلى عمل آخر يكون أكثر إنتاجاً .  
علاج الأسر :

قد يتسع نطاق الخدمة الطبية لتشمل أسرة العامل ، وفي اغلب الحالات يكون علاج أسرة العامل نظاماً قائماً بذاته تشرف عليه لجنة مشتركة من إدارة المصنع والنقابة أو النقابة بمفردها أو منظمة أو هيئة مسجلة من العمال ومنحترف عملية التمويل من مصنع آخر . ولو أن الكاتب يرى أنه يمكن الاستفادة من نسبة ١٠ ٪ من الأرباح المخصصة للخدمات الاجتماعية والإسكان بالإضافة إلى نسبة مئوية معينة من حصة أموال الفرمات للقيام بهذا المشروع .

## الفضل الشارح

### كيف واجهت الثورة مشكلة الإسكان

- تمهيد .
- عرض لمشاكل الإسكان في الجمهورية العربية المتحدة ويشمل :
  - الآزمة في ج . ع . م .
  - الأسباب المؤدية لآزمة المساكن في المدن .
- الجهود الحكومية في مشروعات الإسكان ويشمل :
  - عهد ما قبل الثورة .
  - عهد الثورة .
  - الإعانات التي قدمها ج . ع . م . للإسكان .
  - لماذا يفيد تخطيط المدن في حل الآزمة .
- الخطة الخمسية الأولى وتشمل :
  - على الطريق جهود تبذل .
  - الاشتراك في مجال الإسكان .
- المشروع الثوري للإسكان ويشمل .
  - نقطة البدء .
  - المواجهة العملية للتنفيذ .



## أولاً - تمهيد

لقد كان مأوفاً - قبل انطلاقه ٢٣ يوليو ١٩٦٢ - ترك الإسكان والمرافق المتعلقة به ، كمياء الشرب والصرف الصحي ، والخدمات البلدية الأخرى ، للنمو التلقائي ، دون خطة فائقة ، أو رقابة ذات فاعلية ، مما جعله يسير في خط لا يلتقي ومضالحي الجماهير .

وقد أدت الحرب العالمية الأخيرة إلى توقف نشاط البناء كما أعقبتها تدفق السكان من الريف إلى الحضر ، سعياً وراء فرص العمل والحياة الأفضل ؛ الأمر الذي ترتب عليه أن ازداد الطلب على المساكن وأصبحت المرافق ووسائل الخدمات المتاحة عاجزة عن مواجهة الاحتياجات تلك هي الصورة التي كان عليها هذا القطاع ، غداة قيام الثورة .

وتوفير المسكن اللائق بالآجر الذي يتناسب ودخول طبقات الشعب . أمر جوهري وحيوي ليس فقط كضرورة من ضرورات التقدم وخلق حياة أفضل ، ولكن كضرورة من ضرورات التنمية لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية والاجتماعية أيضاً .

فلقد ثبت أن البيئة التي يعيش فيها الإنسان ينمكس أثرها على تكوينه الخلقي والاجتماعي ، كما أن مرفق الإسكان بوضعه السليم يعتبر وسيلة هامة لتحقيق هدفين من أهم أهداف الدولة في إرساء العدالة الاجتماعية وتكوين المجتمع الاشتراكي الذي تقل فيه الفوارق بين الطبقات .

والدولة التي تضع مرفق الإسكان في المقام الأول من مشروعاتها تحقق وفعراً أكيداً في ميزانيتها يظهر في بنود نفقات المستشفيات والسجون والاصلاحيات والشرطة والمطافئ والمؤسسات الصناعية والخدمات على اختلاف أنواعها .

وتدل الدراسات الدولية التي تناولت سكان المناطق الخربة والغير محمية بالمقارنة إلى غيرهم من نفس البيئة من نقلوا إلى مناطق سكنية حديثة على انخفاض كبير في :

- ١ - نسبة الوفيات في الأطفال بمقدار ١٥ ٪
- ٢ - نسبة حالات الإحابة بالسل بمقدار ٤٥ ٪
- ٣ - أمراض الأطفال عموما بمقدار ٣١ ٪
- ٤ - جرائم الأحداث بمقدار ٥١ ٪
- ٥ - حوادث الحريق بمقدار ٧٤ ٪
- ٦ - الوفيات بسبب انبهار المساكن بمقدار ١٠٠ ٪

لذلك كان من الطبيعي أن توجه الثورة عنايتها الكبرى لهذا القطاع ، وأن تضع الخطط التي تهدف إلى توفير المسكن الصحي اللائم لمختلف الطبقات وإتاحة الخدمات البلدية والمرافق العامة لهم ، والتي بدونها لا يكون المجتمع السليم .

وفي هذا المجال بذلت جهود ضخمة ، وتحققت إنجازات كبيرة غير أن ذلك لا يعنى إلا مزيداً من الجهود ومزيداً من الأهداف التي يجب تعديدها وتحقيقها .

ففي مجال الإسكان الحضري بلغ عدد الوحدات السكنية التي تم إنشاؤها منذ قيام الثورة حتى نهاية الخطة الخمسية الأولى في مستويات الإسكان الثلاثة ١٨٥١٧٥ وحدة سكنية تكلف إنشاؤها ١٢٧٨ مليون من الجنيهات ، في مقابل ١٢٠٠ وحدة سكنية هي كل ما ساهمت به الدولة قبل الثورة بلغت تكاليف إنشائها نصف مليون جنيه .



## ثانيا : عرض لمشاكل الإسكان

في الجمهورية العربية المتحدة

### ١ - المؤنة في ج.ع.م:

كيف بدأت الأزمة في ج.ع.م. وفي القاهرة بالذات ، وما هي المراحل التي مرت بها حتى وصلت إلى صورتها الأخيرة ؟

إن المتتبع للإحصائيات الرسمية التي أجرتها مصلحة الإحصاء ب.ج.ع.م. يرى أن عدد الأسر في القاهرة وحدها في سنة ١٩١٧ بلغت ٣١.٩٩١ أسرة جملة أفرادها ١٣١٢.٩٦ وفي سنة ١٩٤٧ أى بعد عشر سنوات بلغ عدد الأسر ٤٨٣٣٣ أسرة جملة أفرادها ٢٠.٩٠٦ أى في بحر عشر سنوات زادت الأسر بنسبة ٤٤.٢٥ ٪ والأفراد بنسبة ٦٩ ٪ أى يجعل قدره ٤٢٥ ٪ للأسرة ، ٦٩ ٪ للأفراد ولكن في سنة ١٩٦٠ انخفضت الزيادة معدلا آخر إذ بلغت جملة عدد الأسر في القاهرة ٦٨٧٨٥٥ أسرة جملة أفرادها ٣٣٤٨٧٧٩ بمعنى أن المعدل السنوي الجديد للزيادة في الأسر أصبح ٣.٩٢ ٪ وفي الأفراد ٤.٨ أى أنه اتجه إلى التناقص . ولا شك أن هذا جاء نتيجة لفتح مجالات العمل بعد الثورة في كثير من المحافظات ، بحيث لم تعد القاهرة وحدها هي المكان الوحيد للهجرة للبحث عن العمل ، وإن كانت هذه النسبة لازالت أكثر من ضعف نسبة تزايد السكان في الجمهورية منذ سنة ١٩٣٧ وهي ١.١٥ ٪ .

ومقارنة عدد هذه الأسر في هذه الإحصاءات بإحصاء المباني الموجودة في القاهرة سنة ١٩٦٠ حسب تواريخ أقدم جزء منها يتبين أنه حتى سنة ١٩٢٩ لم تكن هناك أزمة في المساكن ، إذ كان العروض يماثل الطلب أو يزيد عليه قليلا ، ثم بدأ منذ ذلك الوقت أسعار الإيجارات تتجه نحو الارتفاع نتيجة لانجلاء العام في الأسعار عموما في الوقت الذي لم يصاحبه زيادة في الدخول بشكل محسوس بالرغم من تزايد سكان القاهرة المستمر مما أضر الأزمة وجعلها تختص تحت

ستار كشف من التناقص بالوجود وعدم الرغبة في التوسع . وفيما يلي جدول تقديرات عدد السكان في ج . ع . م . خلال ١٩٦٠ - ١٩٨٠ للمليون .

تقديرات عدد السكان في سنة				تعداد ١٩٦٠	أساس التقدير
١٩٨٠	١٩٧٥	١٩٧٠	١٩٦٥		
٤٥٥٧	٣٩٣٧	٣٤٣٥	٢٩٣٩	٣٦٣١	التقدير الاول
٤٣٣٣	٣٨٣٥	٣٤٣ -	٢٩٣٨	٣٦٣١	التقدير الآخر

ويظهر من التقدير الاول أن عدد السكان سوف يتضاعف خلال الخمس والعشرين سنة المقبلة ويظهر من التقدير الآخر أنه حتى إذا اقترنا اتخاذ إجراءات تؤدي إلى تناقص معدلات الخصوبة بواقع ٥٪ سنوياً في السنوات العشرين سنة ١٩٦٠ ، فإن عدد السكان سوف يزداد بنسبة ٥١٪ خلال الخمس والعشرين سنة المقبلة .

ولما قامت الثورة في ١٩٥٢ كانت الازمة ما تزال محتفية نظراً لاستمرار سوء الاحوال الاقتصادية لجمهير الشعب ، فكانت هناك مساكن معروضة للإيجار ولكن إيجاراتها تبلغ حوالى أربعة أضعاف قيمة الإيجارات القديمة أو خمسة في بعض الاحيان ومظلمها من الإسكان المتوسط ، مما كان يدفع الناس إلى البحث عن الشقق ذات الإيجارات القديمة أو الانتظار حتى تتحسن الاحوال ، ويعني الثورة في تنفيذ سياستها في القضاء على الإقطاع الزراعي وتحرير رؤوس الاموال من أن تحتكرها أيدي قليلة مستغلة بدأت قطاعات كبيرة من السكان تنتشر اقتصادياً وبالتالي أخذت تبحث عن المسكن اللائق .

وإذا كانت الزيادة في عدد السكان عموماً في أنحاء الجمهورية تشكل خطراً على إحتياج المواد المستهلكة من غذائية وغيرها ، بالإضافة إلى الزيادة الناتجة من ارتفاع مستوى المعيشة الذي يحول كثيراً من الكاليات إلى ضروريات فإن هذا الخطر لا يمثل خطراً عاجلاً بالنسبة لازمة السكان وخصوصاً في المدن .

أما السبب الأكبر المحرك لهذه الازمة والذي يتضح من المقارنات فهو الارتفاع المستمر في مستويات المعيشة وفي زيادة الدخول لقطاعات كبيرة من السكان مما يشجع على تكوين الاسرة الزوجية ، فيزيد الطلب على السكن ، بالإضافة إلى تطلعا إلى مستويات في السكن أكثر لياقة واتساعا وتناسب مع الارتفاع في دخولهم خاصة وأن عدداً كبيراً من الاسر لم تكن تتمتع بالسكن المستقل .

## ٢ - الأسباب المؤدية لأزمة المساكن في المرحه :

مشكلة الإسكان أيضا ليست مشكلة قائمة بذاتها ، وإنما هي في الواقع نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لعدة مشكلات وظواهر اجتماعية متعددة وقد يكون من المفيد هنا أن نذكر الاسباب المؤدية إلى أزمة المساكن لاسيا في المدن، وهذه الاسباب سواء كانت أسباب بشرية أو مادية فكلها ذات تأثير متكامل ومتبادل في أحداث مشكلة الإسكان ، الامر الذي يحتم بالضرورة على أى علاج لمشكلة الإسكان ألا يفتل أباً من هذه الاسباب ، وإلا فلن يحقق الفرض المرجو منه ، ومن هذه الاسباب :

### أولاً : عوامل إنسانية وتشمل على .

( أ ) الزيادة الطبيعية .

( ب ) الهجرة .

### ( ١ ) الزيادة الطبيعية :

وهي التي جاءت نتيجة للتقدم في الطب وانتشار الثقافة وإزدياد الخدمات الصحية ، وتقدم الوعي الصحي لدى الجماهير سواء ما يتعلق منه بطرق الإصابة أو العدوى أو سبل الوقاية أو العلاج أو ما يتعلق بأمور التغذية السليمة أو وسائل النظافة العامة ، وهذه كلها أمور أدت إلى انخفاض معدل الوفيات خصوصاً في فئات الاطفال الرضع ، بينما ظل معدل المواليد كما هو على زيادته

المضطردة الامر الذى أدى فى النهاية إلى ارتفاع معدل الزيادة الطبيعية للسكان بنسبة أدت إلى ارتفاع كثافتهم خصوصاً فى المناطق الصناعية وبعض البلاد الريفية ذات الأرض الخصبة . ويضاعف من حدة هذه المشكلة أن هذه الزيادة فى عدد السكان لم يقابلها فى الجانب الآخر زيادة مماثلة أو موازية فى عدد المساكن اللازمة لهم .

### (ب) الهجرة .

تلعب الهجرة دوراً كبيراً فى تفاقم مشكلة الإسكان فى مصر خاصة وأنه قد تبين أن المهاجر يترك بيئته الأصلية لأسباب منها :

- ١ - البحث عن عمل مناسب .
- ٢ - الالتحاق بالمدارس والجامعات .
- ٣ - هرباً من ظروف معينة ( كالتخوف من الثأر مثلاً ) .
- ٤ - ممارسة حرفة أو نشاط غير متوفر فى المكان المهاجر منه .
- ٥ - تحت ضغط عوامل الإغراء المختلفة من أقارب أو جيران حققوا نجاحاً بعد هجرتهم .
- ٦ - ظروف العمل كأن يقتل العامل الزراعى من مكان لآخر :
- ٧ - لأسباب تتعلق بالصحة والمرض ( العلاج مثلاً ) .

وسواء كانت الهجرة باختيار المهاجر أو مفروضة عليه فإنها بالإضافة إلى عوامل الزيادة الطبيعية السكان تزيد أعباء جديدة فوق كاهل المساكن الموجودة، وتجعل من الصعب إن لم يكن من المستحيل على حركة نمو المساكن أن تستوعب كل هذه الأعداد الضخمة . وكنتيمة حتمية لقانون العرض والطلب يجد المهاجرون أنفسهم أمام أمرين :

- ١ - إما أن تكون لديهم المقدرة المادية للوفاء بأعباء السكن اللائق والتزاماته .

٢ - أو يضطرون إلى السكن في مساكن غير صحية ، وربما التجمع في أماكن لا تليق بأدميتهم مع ما في ذلك من تبديد لآمن المستقبل في حياتهم ، نتيجة لتعرضهم للكثير من المشكلات الصحية والاجتماعية .

### ثانياً : عوامل اقتصادية وتشمل على .

- ١ - ارتفاع تكاليف مواد البناء .
  - ٢ - ارتفاع أسعار الأرض .
  - ٣ - زيادة الأجور .
  - ٤ - ارتفاع أمان خدمات النقل .
- وكلها عوامل اقتصادية تؤثر في أزمة الإسكان وتؤدي إلى أحد التجهامين :
- ١ - إما بناء المساكن ورفع القسمة الإيجارية وتغطية التكاليف في أقل فترة زمنية ممكنة بحيث يصبح السكن بعد هذا مورداً للكسب .
  - ٢ - وإما عدم البناء مما يؤدي إلى تخلف حركة النمو في المساكن بالنسبة إلى الزيادة في السكان .

### ثالثاً : عوامل نفسية واجتماعية ومع مظاهرها .

- ١ - الفقر يعتبر عاملاً مهماً فالخالد من مقدرة الناس على السكنى اللاتمة سواء عن طريق الإيجار أو الملك .
- ٢ - نزعة الاستغلال عند بعض الناس تدفعهم إلى زيادة القيمة الإيجارية والتحايل على القوانين حتى يحققوا أكبر قدر ممكن من الربح .
- ٣ - الرغبة في الاستقرار أو عدم وجود المسكن تدفع الناس إلى قبول ما يقره صاحب المسكن مما يؤدي في نهاية الامر إلى زيادة القيمة الإيجارية باستمرار كلما أجرة المسكن لمساكن جديد .
- ٤ - مظهرية المسكن تؤدي إلى استغلاله أو عدم استغلاله بالكفاية المطلوبة .

### رابعاً : الحروب والتدمير :

تعرض المساكن لنوع من الهدم الاضطرابى رغم صلاحيتها والحاجة إليها مما يزيد مشكلة الإسكان تعقيداً ويستوى في هذا الهدم الناتج عن فعل الإنسان أو الطبيعة كما في الحروب أو الزلازل مثلاً . فالحروب فضلاً عن أنها توقف تيار حركة البناء أثناء الحرب ولفترة غير قصيرة بعدها فهي تساهم في اضطلال المساكن الموجودة بتدميرها . والطبيعة في غضبتها يكون لها نفس الأثر من حيث إعاقة نمو المساكن وتدمير الموجود منها بالقرب من منطقة الزلازل والفيضانات أو غيرها من وسائل ثورة الطبيعة .

### خامساً : الهرم للمحطوط العامة :

كهدم وإزالة المساكن غير الصحية أو الآيلة للسقوط أو الخارجة عن التخطيط الهندسى المساكن أو تغير ذلك من الأسباب ذات المنفعة العامة . ولكن رغم هذه المنفعة العامة ورغم التعويضات التي قد تكون مجزية فإن هدم المساكن يزيد من حدة مشكلة الإسكان لا لشيء إلا أنها تنقص فعلاً من عدد المساكن الموجودة خصوصاً تلك المساكن المزالة لأسباب الهندسية .

## ثالثا : الجهود الحكومية في مشروعات الإسكان

### عهد ما قبل الثورة :

اتخذت الحكومات المصرية في ذلك الحين بعض الخطوات لمعالجة مشكلة الإسكان فأُنشأت بالقاهرة سنة ١٩٢٨ ثلاث عمارات سكنية بكل منها ٦١ مسكناً وبعد الحرب العالمية الثانية ، في إبريل سنة ١٩٤٧ قدمت الحكومة مشروعا لإسكان العمال في مدينة خاصة بهم في إمبابية وتكونت المدينة من ٦٠٠٠ مسكن وتسع حوالى ٢٠ ألف نسمة .

وقد ساهمت منشآت التسليف العقارى في إنشاء بعض المساكن الجديدة في عواصم البلاد - إلا أن هذه المساهمة كانت مقصورة على المنشآت والمباني الفخمة التي قد لا تساعد كثيراً في حل الأزمة . كما قامت بعض الشركات والمصانع الكبرى بتهيئة المساكن الرخيصة لعمالها كما في المحلة الكبرى وكفر الدوار .

### عهد الثورة :

بذلت حكومة الثورة جهداً كبيراً لاسيما في السنوات السبع الأخيرة حتى تنهض بالإسكان بحيث تجعله عمقاً لرغبة الجماهير في الاستقرار والسعادة بعيداً عن الاستغلال والسيطرة ، واتخذت تلك الجهود الحكومية لحل أزمة الإسكان عدة صور منها :

١ - إصدار التشريعات والقوانين المختلفة التي تنظم العلاقة بين المالك والمستأجر ولعل من أبرزها قوانين يوليو الاشتراكية ١٩٦١ ، والتي كان من آثارها المباشرة خفض القيمة الإيجارية بالنسبة للباقي الجديدة على أساس التكلفة الفعلية . ولم يقف الأمر عند هذا الحد فقط وإنما تنازلت الحكومة أيضاً عن نصيبها من الضرائب العقارية لصالح المستأجر .

٢ - تشجيع الجمعيات التعاونية البناء وهذه الجمعيات تقوم بدور كبير

في تخفيف حدة المشكلة ، بما تعده من مساكن الساهمين فيها وكانت الدولة تقدم تسهيلات واميازات كثيرة تمكيناً لها من أداء رسالتها حتى عام ١٩٦٣ - حين رأت أن تقتصر المعاونة على العارات السكنية بدلا من المساكن الخاصة المنفردة (كالفيلاوات التعاونية) التي كانت طابع ما تم بناؤه قبل سنة ١٩٦٣ .

٣ - هذا فضلا عن أن الحكومة قامت بتطبيق قانون المساكن الاقتصادية ووضعه موضع التنفيذ بتشجيع صغار المدخرين على تملك مساكن تنشئها شركات التمير والإسكان الشعبي بعد دفع جزء يسير من تكاليفها مع تسيط باقي التكاليف .

٤ - يضاف إلى هذا جهود وزارة الأوقاف بما تنفذه من عمارات سكنية في مختلف أنحاء الجمهورية وتوثرها بأجور معتدلة .

٥ - ولعل من أبرز مظاهر اهتمام الدولة بمشكلة الإسكان أنها أنشأت وزارة خاصة بالإسكان .

### الاعانات التي تقدمها ج.م.ع. لمواطنيها:

اهتمت الحكومة بعد الثورة بمشروعات الإسكان خصوصا في القطاعين الاقتصادي والتعاوني وكذلك بالنسبة لقطاع مساكن العمال والموظفين بالمحافظات وقد ساهمت بالإعانات المختلفة المباشرة وغير المباشرة لهذه القطاعات . وفيما يلي بيان بأهم القطاعات :

١ - بالنسبة لمشروعات المساكن الشعبية الأولى بمجتمعات إمبافو حلية الزيتون فقد ساهمت الدولة بإعانة مباشرة لكل مسكن تبلغ ١٠ جنيه أي حوالي ما يوازي ١٥٪ من إجمالي تكلفة المنزل - وقد بلغ عدد هذه المساكن حوالي ٤٤٤ مسكن .

٢ - بالنسبة لمشروعات العمال والموظفين بالمحافظات ساهم مجلس الخدمات بإعانة مباشرة تبلغ حوالي ١٨ مليون جنيه لتخفيض إيجار هذه المساكن بواقع ١٠٠ جنيه للسكن الهام ، ٢٠٠ جنيه لمسكن الموظف أي ما يوازي ٣٠٪ من قيمة المسكن ( ذلك فضلا عن عدم احتساب قيمة الأرض المملوكة الدولة عند حساب الإيجار ) وقد بلغ عدد هذه المساكن حوالي ١٢٠٠٠ مسكن .



- ٣ - بالنسبة للجمعيات التعاونية فقد شملت المعونات الحكومية :  
- بيع الأراضي المملوكة للدولة للجمعيات التعاونية بأسعار التكلفة .  
- الإعفاء من رسوم التسجيل التي تبلغ قيمتها ٨٪ من المسكن .  
- تخصيص ٢ ¼ مليون جنيه لإقراض الجمعيات بفائدة ٢ ٪ وقد بلغ عدد المساكن التي تمت بتمويل قروض الدولة حوالي ٢٠٠٠ مسكن .

٤ - كما أنشئت المؤسسة المصرية التعاونية للإسكان لرعاية الجمعيات التعاونية وحقوق أعضائها والمساهمة في كافة النواحي الفنية والإدارية بما يكفي البعد عن الاستغلال ، والعمل على خفض تكاليف المسكن التعاوني مع رفع مستواه ، وقد قامت المؤسسة ببناء حوالي ٥٢٢٦ مسكن .

وقد كانت هذه المعونات سببا في زيادة عدد الجمعيات التعاونية لبناء المساكن من جمعية واحدة قبل الثورة إلى ٢٢٤ جمعية بعد الثورة تضم ما يزيد عن ٦٠ ألف نسمة .

٥ - كما قامت الدولة بتمويل مشروعات الإسكان بالمحافظات بواسطة القروض التي تتراوح قائمتها ما بين ١٪ إلى ٣٪ على ٣٠ سنة . وقد تمت هذه المساكن باستثمارات قدرها ٠٠ ر ٧٣٢٣٤٤ جنيه وبلغ عدد المساكن حوالي ٩٦٠٥٤ مسكن .

٦ - والإسكان الاقتصادي علاج لمشكلة الإسكان - والتخطيط سواء في مجال السكن نفسه أو في مجال الحياة الاجتماعية للسكان أمر ضروري - ويمكن عملية الإسكان الاقتصادي ذاتها من الاستمرار ، حتى لا تكون علاج فقط لمشكلة الإسكان ، بل لتكون عملية وقائية وإنشائية أيضا - بمعنى أن التخطيط الهندسي والإجتماعي ينتج للناس نوعان من التوافق والتماسك والنمو - يزيد كل هذا من إحساسهم بالكفاية والسعادة .

٧ - إنه من الضروري إصلاح حال العمال والنطاق عن مصالحهم المتخلفة ومساعدتهم بقدر الإمكان عند الضرورة حيث أن مساكن العمال التي يسكنها العمال في مصر قديمة متهدمة وغير صحية من جميع الوجوه . ولا يمكن للحكومة

أن تقوم ببناء المساكن الكافية إلا إذا تضافرت القوى واشترك العامل ورب العمل في تشييدها المساكن وذلك كالآتي :

أولاً : تقوم الحكومة ببناء المساكن الكافية لهاها حتى تكون قدوة ومثلاً للهيئات الأخرى ، وهذا فعلته الهيئة العامة للسكك الحديدية التي منحت لهاها الاعتادات الكافية لبناء مساكن لهم ولا تزال جادة في تنفيذ برنامجها الذي وضعته لهذا الغرض .

ثانياً : توجد في مصر شركات تأسست من عهد بعيد وقد نجحت في أعمالها نجاحاً كبيراً وتوفر لديها المال الكافي لبناء المساكن لهاها فيجب على الحكومة أن تدرس حال هذه الشركات خاصة وأنها تقوم بمراقبة أرباحها عن طريق مصلحة الضرائب ، وتجبر جميع الشركات التي تتحقق من قدرتها على بناء المساكن الكافية لهاها على إقامتها مع خصم نسبة معينة من مرتب العامل نظير سكنه في منازل الشركة كما هو الحال بالنسبة لموظفي الحكومة المقيمين في مساكنها .

ثالثاً : توجد في مصر فئة أخرى من العمال ، وأفرادها يعملون لدى شركات ناشئة أو لدى شركات لا تسمح ميزانيتها ببناء مساكن لهاها أو يعملون مستقلين في أماكن مخصصة لهم ، وهذه الفئة يمكن عمل اكتتاب عام لها .

#### ٤ - لماذا يغير تخطيط المرد في حل الأزمة

إن تخطيط المدينة تخطيطاً سليماً سيجعلنا قادرين على مواجهة مشكلة الإسكان نحسين سنة قادمة ، وأتينا سنحسب من الآن جميع الاحتمالات ونستفيد بمواجهتها ، وأتينا سوف نضع خطة لتنمية المدينة القاهرة الكبرى مثلاً ، بحيث لا يتركز السكان في جزء صغير فيها ، إتنا سنبداً من الآن بإعداد كل شيء البناء في الأهداف البعيدة المدينة .

وإذا كان هجوم الهجرة على المدن عاملاً مساعداً على زيادة السكان الطبيعية ، فإن معنى ذلك أنه يجب تخطيط المدينة لمواجهة هذا الهجوم ، بحيث نجد لكل أسرة مسكناً ، وبحيث تتلافى الصعوبات التي يلهاها المواطنون في السكني بعيداً عن مناطق أعمالهم .

وأول ما يجب أن نراعيه في تخطيط المدن هو إبعاد المصانع عن منطقة وسط المدينة فنقل إلى خارجها بالتدريج ، لأن وسط المدينة دائماً مزدحم بالمحلات التجارية والملاهي وتركيز المصانع في وسط المدينة يجعل العمال يتمسكون بالسكنى في المنازل القديمة المحيطة بوسط المدينة في الوقت الذى تعمل الدولة فيه على إقامة عمارات كبيرة بدلاً من المساكن القديمة والآلية لسقوط فيتعمل التنفيد أو يضطر العمال المقيمين في أطراف المدينة إلى تحمل مصاريف كبيرة للانتقال إلى مقر أعمالهم .

ولذا فالبدأ الأول لتخطيط المدن أن تنقل المصانع إلى الضواحي أو في أطراف المدينة بعيداً وفي أحياء متفرقة .

والمبدأ الثانى هو أن تقيم المصانع مساكن لعمالها بجوار المصانع ، هذا يجعل من السهل تدريبهم وتوجيههم في العمل وإيجاد تقارب أوثق بينهم فضلاً عن أن وجود المسكن بجوار المصنع يجعل وصول العمال إلى العمل ميسراً ويقتضى على مشكلة المواصلات كما يستطيعون بداية العمل دون ما إرهاق .

## رابعاً : الحطة الخمسية الأولى

### ١ - على الطريق مبرور تبذل :

يبلغ عدد الوحدات السكنية التي تم إنشاؤها في الحطة الخمسية الأولى ١٥٣٣٧٥ وحدة سكنية تكلف إنشاؤها ١٠٥٥ مليوناً من الجنيهات منها :

٩٨٠٦٤ وحدة سكنية في المستوى الاقتصادي ، تكلفت ٣٩٧٧٨٥٠٠٠ م. ج. بنسبة ٦٤٪ من إجمالي عدد الوحدات .

٤٦٠٨٤ وحدة سكنية في المستوى المتوسط تكلفت ٤٩٩٨١٠٠٠ م. ج. بنسبة ٣٠٪ من إجمالي عدد الوحدات .

وجدير بالذكر أن توزيع الوحدات السكنية بين مستويات الإسكان الثلاثة كان مقدرأ له عند إعداد الحطة النسب الآتية :

الإسكان الاقتصادي ٦٠٪ .

الإسكان المتوسط ٣٠٪ .

الإسكان فوق المتوسط ١٠٪ .

إلا أنه رؤى خلال مرحلة التنفيذ زيادة عدد الوحدات في المستوى الاقتصادي ، فرفعت نسبتها طبقاً للاستثمارات الفعلية حتى ١٩٦٥ / ٦ / ٣٠ إلى ٦٤٪ وذلك لإتاحة فرصة الحصول على المسكن لأكبر عدد ممكن من أبناء الشعب ، وتماشياً مع هذا الاتجاه رؤى رفع نسبة هذا المستوى في خطة السنوات الخمس الثانية أيضاً إلى ٧١٪ ، وخفض نسبة المستوى المتوسط إلى ٢٧٪ والمستوى فوق المتوسط إلى ٢٪ .

وقد تقرر في خطة السنوات الخمس الثانية ١٩٧٠ / إدراج مبلغ ١٦٠٠٢ مليوناً من الجنيهات بخلاف ١٨ مليون جنيه للأراضى وذلك لإنشاء ٢٤٣٠٠٠ وحدة سكنية لمواجهة الزيادة الطبيعية في عدد الأسر والإحلال بدلا

من جزء من المساكن التي أنشئت قبل عام ١٩٤٠ ، خص العام المالي ١٩٦٦/٦٥ ، ١٨٥٥ مليوناً من الجنيهات . ورغم ضخامة القدر الذي تحقق في خطة السنوات الخمس الأولى في هذا المجال ، وما ينتظر أن يتحقق في الخطة القادمة فلا زال أمام الشعب الكثير من الأهداف التي لا بد من تحقيقها ، تحسين الخدمة وزيادة الإنتاج ورفع الكفاية الإنتاجية .

## ٢ - الاشتراكية في مجال الإسكان

تقوم الاشتراكية في مجال الإسكان على اتجاهين :

أولاً : اشتراكية فنية : وتتناول الخواص المعيارية والإنشائية ، وتقوم على أساس من الكثرة والتماثل أي إنشاء مجمعات سكنية كبيرة تتوحد فيها مواصفات الإنشاء على أساس الحد الأدنى للاتفاقيات الكاملة .

ثانياً : اشتراكية اجتماعية : وتقوم على أسس توفير الخدمات اللازمة للمجمعات السكنية ، مثل الخدمات الاستهلاكية والصحية والرياضية والثقافية والترفيهية ، . . . إلخ . مما يجعل الإسكان نواة المجتمع الاشتراكي ذاته .

ولكي يتوفر للحى السكنى صورة اشتراكية سليمة ، يجب أن يتسم بالصفات الآتية :

١ - ألا يكون مجرد مكان لإيواء الأسر بحسب بل يجب أن يكون مستوفياً للخدمات اللازمة التي تربط حياة الأسرة بالبيئة التي تعيش فيها .

٢ - أن يكون مرتبطاً بباقي المجتمع الكائن به بحيث يكون موقعه قريباً من المراكز الصناعية والمناطق التجارية ليتستع بخدماها وليكفل التوزيع السليم للسكان والمهالة وتحقيق التوازن في النمو العمراني . وقد يستدعي ذلك ضرورة تضمين المشروعات الصناعية دراسة تدبير الأماكن السكنية اللازمة لها ، وذلك انعكاس واضح على اختيار أماكن إقامة الصناعات ذاتها .

٣ - أن يستمر معبراً عن القيم الاجتماعية الأسرية التي تعطنه بحيث يصاحب تطوره كل تغير في ظروفها المعيشية التي يتميز بها التطور الاقتصادي والاجتماعي السريع لخطة التنمية الحالية .

٤ - أن يكون إنشاءها مبنيًا على أبحاث عميقة ومسح اجتماعي شامل يوضح مكونات الأسر التي ستتفهم به . ويحدد احتياجاتها ، ويحلل اتجاهاتها الاجتماعية بحيث ينشأ المسكن وتوفر خدماته بما يناسب مطالب هذه الأسر ويتمشى مع مقوماتها الاجتماعية .

وبقدر ما صارت الأسرة نواة حية لنظرية الحى السكنى ، صار هذا الحى بذاته نواة لمجتمع أكبر يضم مجموعة من الأحياء المتكاملة ويعملها بالخدمات العامة التي ينتشر نفعها على هذه الأحياء ، وأخيراً تشكل المدينة مجموعة من هذه التجمعات يتسع نطاق خدماتها العامة ليشمل مراكز الصناعة والمعاهد التعليمية وغيرها من منشآت الخدمات اللازمة .

وإذا كانت المشكلة الكبرى للسكان تظهر في المدن بصفة عامة وفي القاهرة بصفة خاصة فإنه لا يفوتنا أن نشير إلى الإسكان الريفي الذي يضم نحو ثلثي سكان الجمهورية ويبلغ عدد القرى الحالية حوالي ٤٠٤٠ قرية مع ما يتبعها من كفور ونجوع يبلغ عددها نحو ٢٥٠٠٠ تجمع .

ولا شك أن القرية المصرية ظلت محرومة من أوجه الإصلاح حتى ١٩٥٢ ولا شك أيضاً أن خطة السنوات الخمس الأولى قد حققت الكثير في مجال إعادة تخطيط وتعمير القرية المصرية . فقد تم تشييد ٣٣ قرية جديدة في « كوم أمبو » ، تحضرى على ١٦٢٨٩ مسكناً ، بالإضافة إلى مباني الخدمات العامة والخدمات الإدارية ، وذلك لإسكان أهالي بلاد النوبة ، كما تم في الخطة الخمسية الأولى إنشاء حوالي ٤٢٠٠ وحدة سكنية بمناطق الريف الحالية ومناطق استصلاح الأراضي ، غير أن إعادة تعمير الريف هدف من أهم أهداف المرحلة القادمة لتحقيق التوازن بين القرية والمدينة في المسكن والمرافق والخدمات . ولا شك أن الأمر يقتضى بحث تطوير الأوضاع الإسكانية في الريف ، وإنشاء تخطيط جديد للقرية لتشديد الوحدات السكنية الجديدة التي يلزم إقامتها لمواجهة الزيادة في عدد السكان والإحلال بدلاً من المساكن القديمة التي توجب الضرورة إزالتها .

## خامسا : المشروع الثورى للإسكان

### ١ - نظرة البدء :

بدأ المشروع الثورى للإسكان يأخذ مكانه للتنفيذ بعد القرار الذى أعلنه الرئيس جمال عبد الناصر بتخفيض ٥ ملايين من الجنيهات لإنشاء مساكن للمواطنين زيادة عما هو مقرر فى خطة الإسكان لعام ١٩٦٥/١٩٦٦ . وكانت الخطوة التالية ، هى دراسة وبحث ، كيف ستقام هذه المساكن الجديدة وأى نوع من المساكن ... وأين ؟ .

وكان هناك اتجاه عام يتحرك البحث من خلاله وهو .

١ - توفير أكبر عدد من المساكن المناسبة لأفراد الشعب بسرعة وبكفاءة مع خفض التكاليف .

٢ - توفير مواد البناء وأدوات التشييد مع وجود إدارة ثورية تتحمل عبء دعم قطاع البناء ككل .

٣ - إتاحة الفرصة للاستثمار فى مجال الإسكان وترميم وتعليق أدوار فوق العمارات الحالية بما يهيء فرصة أكبر لإتاحة مساكن جديدة لأفراد الشعب .

٤ - تخطيط كلى لقطاعى الإسكان والتشييد بحيث تشمل كل الأطراف بكفاءة تامة ولا يسمح بالتوقف لأى سبب من الأسباب .

٥ - أن يؤخذ فى الاعتبار رأى الإدارة المحلية وأعضاء مجلس الأمة والأجهزة الشعبية . وفى هذا الاتجاه ناقش مجلس الوزراء مشكلة الإسكان وأصدر عدد من القرارات الهامة :

أولها : بناء ٢٣ ألف مسكن يتولى القطاع العام منها ٢٢ ألفاً والقطاع الخاص ١٠ آلاف .. وسيكون نصيب القاهرة وحدها حوالى ٢٠ ألف مسكن . ويتم بناء هذه المساكن قبل نهاية ١٩٦٦ .

ثانياً : تقديم المساعدات لأصحاب المهارات المنخفضة لإقامة أدوار عليا ،  
وهذه المساعدات تلتخص أساساً في القروض ومواد البناء .

ثالثاً : إجراء الصيانة اللازمة والترميمات للباقي ومعاونة الملاك على القيام  
بذلك وقد خصص حوالى ٣٠٠ ألف جنيه لذلك وخلال عام ١٩٦٥/١٩٦٦ يتم  
صيانة وترميم حوالى ١٥٠٠ مسكن .

رابعاً : تسهيل إجراءات الحصول على تراخيص المباني .. بحيث تكون  
هذه العملية لامركزية ، أى من اختصاص المحافظات لا من اختصاص الوزارة  
في القاهرة .. وكانت المحافظات من قبل لا يمكنها منح تراخيص البناء إلا فى  
حدود ألى جنيه .. وكان هذا يفتح فرصاً كبيرة للتلاعب ويعوق كثيراً من  
الأعمال .

وقد أضيف مبلغ ٤ مليون جنيه من اعتبارات الإسكان فوق المتوسط  
ومن ميزانية العام القادم على مبلغ ١٥ ملايين التى قررها رئيس الجمهورية ..  
ومن هنا يكون من حق خطة الإسكان العاجلة لهذا العام ٩ مليون جنيه ( أى  
العام الذى يبدأ من أكتوبر ١٩٦٥ وينتهى فى أكتوبر ١٩٦٦ ، بالإضافة إلى  
المبلغ الأصلى المقرر فى ميزانية الاسكان وهو  $18 \frac{1}{4}$  مليون جنيه .

## ٢- المواجهة العملية للتغيير :

قال وزير الاسكان أن لدى الجهات المختلفة ٤ آلاف مشروع الإسكان .  
وهذه المشروعات بالإضافة إلى هذه الخطة العاجلة أكبر مما يتحملة جهاز  
المقاولات .. ولذا سوف تدرس هذه المشروعات ويبدأ بالأم ثم الأم ..  
والأم هنا يحده مدة استفادة أفراد الشعب بهذه المشروعات من ناحية الاتاج  
والتشغيل .

وعلى هذا الأساس فقد شكلت ٢ لجان لمتابعة هذه المشروعات . والهدف  
الأول لهذه اللجان هو ألا يعطى تنفيذ هذه المشروعات على مشروعات الاسكان  
فيجب أن تظل المواد متوافرة وأن يجرى التنسيق بين مختلف المشروعات .  
ومن هنا يكون المشروع التورى للإسكان منفذاً طبقاً لخطة .



### الخطّة الأولى :

خطة عاجلة اعتمد لها هذا العام ٩ مليون جنيه منها ٥ مليون قررها رئيس الجمهورية ٩٤ مليون جنيه من اعتمادات العام القادم ومن ميزانية المساكن الفخمة .

### الخطّة الثانية :

وهي الخطّة الحالية التي تنفذ طبقا للخطة الحسية وهذه الأخرى سوف يدخل عليها كثير من التغييرات بحيث تحقق أكبر فائدة بمكة لأفراد الشعب بسرعة وكفاءة .

على أن يكون واضحاً أن المساكن التي ستقام ستكون مساكن عملية ، مساكن لمحدودي الدخل والعمال وصغار الموظفين — مساكن الأسر التي تنفي نفسها وتشارك في بناء المجتمع الجديد — وهذا تفسير كاف لاختيار الأماكن المزدحمة ومناطق تجمع العمال والموظفين ، ففي القاهرة تقرر نهائياً إقامة المساكن في المناطق التالية :

- حلوان ٢٠٠٠ مسكن

- شبرا الخيمة ١٢٠٠ مسكن

- الزاوية الحمراء ٥٠٠ مسكن

- الأميرية ١٠٠٠ مسكن

- مدينة الاوقاف ٢٠٠٠ مسكن

- مصر القديمة ٧٠٠ مسكن

وفي السيدة زينب وروض الفرج والتلعة والدرب الأحمر والحلبيه الجديدة وسوق السلاح والمنيل وبلب الشعريه . وقد تم اختيار قطع الأرض الفضاء التي سيقام عليها المساكن في القاهرة وفيها يلي الملاحح الرئيسية لما أسفرت عنه الدراسة العاجلة .

### أول خطة الاستفادة من اعتمادات الإسكان المتاحة

وكانت خطة العام الحالى تشمل بناء حوالى عشرين ألف وحدة سكنية فى أنحاء الجمهورية ، يتولى منها القطاع العام حوالى عشرة آلاف وحدة ، بينما تقديرات الخطة تقتضى بناء ٢٤٣ ألف وحدة سكنية خلال السنوات حتى ١٩٧٠ لمواجهة الزيادة فى السكان والاحلال الجزئى مكان المساكن القديمة . ولذلك فإن قرار رئيس الجمهورية كان من العوامل التى تقربنا من الوصول إلى الهدف المنفرد فى السنة الأولى من الخطة .

وقد التزمت وزارة الإسكان فى دراستها المبدئية بالاعتبارات الآتية :

١ - التأكد من سلامة التصميمات وصلاحياتها للوفاء بحاجات المواطنين ، دون إسراف ، وفى سبيل ذلك تقرر تنفيذ المساكن الجديدة بحيث يكون ٨٠٪ منها من النوع الاقتصادى ويتكون من غرفتين ومدخل صغير ، ٢٠٪ من هذا النوع من ثلاث غرف ومدخل صغير بخلاف المنافع . أما بالنسبة للإسكان من النوع المتوسط فقد تقرر تنفيذ ٨٠٪ من غرفتين وصالة ، ٢٠٪ من ثلاث غرف وصالة .

٢ - اختيار المواقع المناسبة فى القاهرة الكبرى بما يتلاءم مع تجمعات العمل والمصانع والتخفيف عن وسائل النقل بصفة عامة وتوافر المرافق العامة والخدشات ، وعلى هذا فقد تم اختيار المواقع بعد الاتصال بالأجهزة المحلية وأعضاء مجلس الأمة للتعرف على أنسب الأماكن .

٣ - روعى تخصيص قدر مناسب من الاعتمادات للمحافظات المختلفة طبقا لاحتياجاتها العاجلة فخصص لها مليون ونصف مليون جنيه من الاعتماد الإضافى الذى قرره رئيس الجمهورية .

٤ - نظرا إلى أن طبيعة الأعمال تستمد إلى السنة المالية التى يليها ، فسيتم التعاقد على أعمال تم خلال السنة المالية القادمة بالإضافة إلى الاعتمادات الحالية فى حدود مليونين من الجنيهات .

كذلك سيعدل برنامج تنفيذ بعض الأعمال . وباستخدام النماذج المبسطة الجديدة سيتمكن الاستفادة من حوالى مليونى جنيه أخرى ، وعلى هذا يكون ما خصص لمشروعات الإسكان طبقاً للنماذج الجديدة بالقاهرة الكبرى ٧ ونصف مليون جنيه منها ٥ ونصف مليون جنيه لإسكان اقتصادى ومليونى جنيه لإسكان متوسط ، وسيحقق بموجب هذا تنفيذ ١٠٠٠٠ وحدة سكنية طبقاً للبرامج الحالية  
الوحدات الآتية :

١٣٠٠٠ وحدة سكنية طبقاً للبرنامج الإضافى للقطاع العام .

١٠٠٠٠ وحدة سكنية طبقاً للبرنامج الحالى للقطاع الخاص .

أى بإجمالى قدره حوالى ٣٣ ألف وحدة سكنية منها بالقاهرة الكبرى أكثر من خمسة عشر ألف وحدة من المستويين الاقتصادى والمتوسط بخلاف ستة آلاف وحدة من برنامج القطاع الخاص فتكون الجلة للقاهرة أكثر من عشرين ألف وحدة من المأمول أن تم جميعها خلال العام .

وجدير بالذكر أن تعديل التصميمات وزيادة عدد الوحدات السكنية الصغيرة مكنت من زيادة عدد المساكن بحوالى ٨٠٠ وحدة جديدة ، والمأمول أن تنظم العمل سيتمخ خفض التكاليف تدريجياً بما يسمح بزيادة هذا العدد أكثر من ذلك.

#### ثانياً • الحفاظ على المساكن الحالية القائمة •

يتضح من البيانات الإحصائية أن عدد الوحدات السكنية التى تهدم أو تزال بسبب قدمها وغلظها فى القاهرة تقدر بحوالى ١٢ ألف وحدة سكنية كل عام وذلك خلال السنوات الخمس الماضية وللحد من حالات التهدم والإزالة تقرر معاونة الملاك على إجراء الصيانة الدورية وأعمال الترميمات لمبانهم .

#### ثالثاً • زيادة أوقار المباني السكنية •

نظراً لوجود عدد كبير من المباني السكنية الحالية يمكن زيادة عدد وحداتها السكنية ببناء أوقار عليها إضافية دون الحاجة إلى أراض جديدة أو أساسات لها

أومراقى . وقد تقرر تشجيع ملاك هذه المباني على إنشاء تلك الأدوار الإضافية كلما سمحت تصميماتها وحالتها الإنشائية بذلك - مع مراعاة التوجيه إلى أن تكون تلك الأدوار الإضافية من وحدات سكنية صغيرة .

#### والخلاصة :

إن مشكلة الإسكان حظت باهتمام بالغ من الثورة منذ قيامها ، فأنشأت مساكن محمية بإيجارات مناسبة ، ومارس القطاع العام عمله في هذه المشروعات ، جالبا الخدمات التي نالها العمال في هذا المجال . وأصبح حقا قول الميثاق .

« إن العمل الوطنى المنظم ، القائم على التخطيط العلى هو طريق الغد . »

## الفصل التاسع عشر

### مشكلة تزايد السكان وضرورة تنظيم الأسرة

بالنسبة للعاملين

- تمهيد .
- تشريعات الأسرة .
- حقيقة مشكلة التضخم السكاني في ضوء الإحصاءات .
- الزيادة في السكان تمتص الزيادة في الدخل القومي .
- تنظيم الأسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة دولياً لتنظيم النسل .
- تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية .
- ضرورة النظام الاشتراكي لحل مشاكلنا .
- مسؤوليات الانحداد الاشتراكي العربي نحو مشكلة تنظيم الأسرة .
- الخاتمة .



## تمهيد

أصبح النمو السكاني في ج.ع.م من أهم المشاكل التي يواجهها مجتمعنا الاشتراكي - فلقد زاد عدد السكان في ج.ع.م زيادة لم تكن متوقعة بعد أن تقدمت جميع الوسائل الطبية لرعاية الإنسانية ، وتقديم الخدمات الصحية والوقائية للفرد والمجتمع ، بحيث انخفضت نسبة الوفيات دون أن يقابلها انخفاض في نسبة المواليد - وقد أدى هذا إلى أن عدد سكان الجمهورية قد تضاعف في خلال خمسين سنة وهي أعلى نسبة لتزايد السكان في العالم .

وأن هذه الزيادة قد يسبب عنها النتائج الآتية :

١ - قلة دخل الأسرة .

٢ - زيادة الاستهلاك وقلة المدخرات .

٣ - عدم كفاية الإنتاج بالنسبة لعدد السكان .

٤ - ضعف الخدمات .

٥ - اتجاه السكان إلى الإنتاج الزراعي .

٦ - ضعف التغذية .

٧ - زيادة الأمية وضعف المستوى التعليمي .

٨ - تكاثر نسبة الأطفال المعوزين .

٩ - انتشار الأمراض وخاصة أمراض الطفولة وضعف الرعاية الطبية .

وكل هذه العوامل مجتمعة تؤثر تأثيراً مباشراً على النمو الاجتماعي للمجتمع وتعمق تقدمه . . علاوة على تضخم مصاريف الخدمات لتقابل ما يحتاجه هذا الانفجار السكاني .

وفي هذا المجال أشار الميثاق في الباب السابع إلى د أن مشكلة التزايد في عدد السكان هي أخطر العقبات التي تواجه جهود الشعب المصري في إنطلاقه نحو رفع مستوى الإنتاج في بلاده بطريقة فعالة وقادرة ، وإذا كانت محاولات تنظيم الأسرة يخوض مواجهتها مشكلة تزايد السكان تستحق أصدق الجهود المعززة

بالعلوم الحديثة.. فإن ضرورة الانقطاع نحو زيادة الإنتاج بأقصى سرعة وكفاية يمكنه أن يحسب لهذا الأمر حساباً في عملية الإنتاج بصرف النظر عن الآثار التي يمكن أن تترتب على تعجيرة تنظيم الأسرة .

ولقد أشار البيان الذي ألقاه السيد زكريا عبي الدين رئيس الوزراء يوم ١٠/١٠/١٩٦٥ م عن سياسة الحكومة الجديدة إلى خمس مسائل حيوية اعتبرها محاور سياسة الحكومة في المرحلة القادمة ومنها مسألة « مشكلة تضخم السكان التي تستوجب علاجاً سريعاً وحاسماً » .

كما أشار السيد الرئيس جمال عبد الناصر في خطابه يوم ٢٥/١١/١٩٦٥ م في افتتاح مجلس الأمة إلى هذه المشكلة بقوله « نتيجة التحولات الاشتراكية وإعادة توزيع الدخل ونتيجة لنجاح خطة التنمية واتساع حجم العمالة ... فإن معدلات الاستهلاك تزيد بطريقة ملفتة للنظر ، فإذا ما أضيف إلى ذلك نسبة الزيادة في عدد السكان والذين يتوقع الخبراء أن يصل عددهم سنة ١٩٧٠ نهاية الخطة القادمة إلى ٣٤ مليون نسمة ، لوجدنا أمامنا صورة خطيرة تهددنا بالتهام ناتج العمل كله دون أن يبقى منه مدخر يعاد استثماره ، بل إنها تهددنا بالتهام كل إنتاجنا فلا يبقى منه للتصدير ما نستطيع أن نستورد به احتياجاتنا بما لانستطيع إنتاجه » .

« إن العمل الوطني معرض للانفجار من الداخل بتأثير مشكلتين : زيادة الاستهلاك وزيادة السكان ولابد لها من رباط وثيق يربطهما بالتخطيط ويجعل أهداف التنمية سابقة بكثير للنتائج المترتبة عليهما معا . . . وبدون رباط وثيق يربط زيادة الاستهلاك والسكان بالتخطيط فإن العمل المصري يهدر نفسه . . . رغم كل ما يبذل من جهود غلظة ومستميتة . . . ويعود بأحبابه إلى الوراء بدل أن يتقدم بهم إلى الإمام » .

من ذلك يتبين خطورة مشكلة زيادة السكان ، ولاشك أن الموضوعين الرئيسيين اللذين يرتبطان ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بهذه المشكلة هما :

١ - تنظيم النسل .

٢ - تنظيم الأسرة .

ونحن لا ننسى الحقيقة إذا قلنا أن توقيت المواليد هو أهم مظاهر تنظيم



الأمرة ، ومن أقوى الدلائل على تقدم الشعوب وارتفاع الوعي بين سكانها ، ولكن توجد عقبتان كبيرتان في سبيل تنظيم الأسرة :

الأولى : أن المشكلة لم توضح توضيحا كافيا خاصة للفئات التي تتزايد بينها معدل النسل . وعلينا مسؤولية ضخمة لأننا إذا لم ننته بالتوضيح أو إذا لم توضح المشكلة بالطريقة التي تدخل إلى قلب الشخص فلن نحقق نتائج واضحة .

والثانية : أننا يجب أن نفي تنظيم الأسرة على الاقتناع التام .. وإيست هذه مهمة رجال الاتحاد الاشتراكي ، ومهمة رجال الدين فقط بل إنها مهمتنا نحن العاملين حتى نحافظ على مكاسبنا وحتى نحقق أهدافنا فنحن - ولا شك في هذا - لنا دورنا الايجابي بين أسرنا ومع المحيطين بنا خاصة وأن الخدمات تصل إلينا وأنتا المسؤولون عن الحفاظ على هذه الخدمات وإلا فإننا نجد أن غول التكاثر سوف يلتهم هذه المكاسب ولا يبقى عابها ولا يذر .

وبعد هذا التمهيد أرى - حتى يكون هذا الموضوع ملبوسا - أن استعرض موضوع تنظيم النسل من عدة زوايا آملا أن أكون قد وفقت في الاسهام بنقطة من المحيط لهذا الموضوع الخطير والذي جندت له الدولة من إمكانياتها البشرية والفنية الكثير ؛ كل ذلك بأمل أن نحقق الخطوة وأن يعي ويفهم العمال - ودورهم له خطورته في هذا المجال - المشكلة وأبعادها حتى يحافظوا على الخدمات التي تقدم لهم والحقوق التي حققتها لهم الثورة ، كما سيتبين بعد .

## تشريعات الأسرة

تناول الأسرة اهتماما كبيرا في شتى المجتمعات المتحضرة باعتبارها وحدة أساسية من وحداته الاجتماعية بل هي البنة الأولى في بناء المجتمع ، وفي الرقي ببنائه ، فكلنا أفراد في المجتمع نشأنا في كنف أسرة ويعمل كل فرد على امتداد كيان أسرته في صورتها الكبيرة أو يعمل على بناء أسرة في الصورة المحدودة لمعنى الأسرة . وعلى قدر صلاحية الأسرة وقدرتها على أداء وظيفتها والقيام بمسؤوليتها في تنشئة الفرد نشأة سليمة ، وعلى قدر نجاحها في القيام بدورها في هذا الشأن على قدر كل ذلك ، يتوفر للمجتمع عتاده بأفراده القادرين على البناء ، الصالحين لحل رسالة الرقي والتقدم .

والزواج كنظام يقوم عليه كيان الأسرة عرف من قديم الزمن وأقرته الشرائع السماوية أساساً لإقامة العلاقات الأسرية والجنسية بين الزوجين وتناولاته التشريعات الوضعية بالتنظيم منذ القدم .

والزواج لا يتحدد آثاره في مجرد الرخص التي يقيحها في المعاشرة الزوجية بين الزوجين أو إيجاد العلاقات الأسرية التي ينشئها بين أفراد الزواج أو يريدها امتداد الروابط الأسرية إلى أجيال أخرى - وإنما للزواج آثار بعيدة المدى بالنسبة للنشء الذي ينتج نتيجة للعلاقات الزوجية ، فمن علاقة بين الزوج كآب وابنه وبين الزوجة كأم وابنها .

### الفرق بين الأسرة والزواج

قد يكون من المناسب أن نوضح هنا الفارق بين الزواج والأسرة حيث يحتل الأمر فيهما ، وهناك فيصل واضح هو :

١ - أن الأسرة تعني مجموعة من الأفراد يرتبطون سوياً بروابط اجتماعية عديدة وهم أساساً الزوج وزوجته وأولادهما وقد يكون معهم مجموعة عديدة أخرى من الأفراد يعيشون معهم ويرتبطون بعلة القرابة والمم . وفي مجال آخر

قد تعرف الأسرة بمعنى آخر يوسع دائرة العلاقات التي تربط مجموعة أكبر من الأفراد بأصل واحد وزوجين محددين ، وقد يمتد عدد هؤلاء إلى مئات من الأفراد ، وقد لا يقتضى الأمر أن يعيش هؤلاء جميعاً سوياً لتحقيق هذه الصورة الأسرية .

٢ - بينما الزواج يحدد مجموعة القوانين والقواعد والمثل التي تنظم العلاقات المحددة في نطاق الأسرة نفسها وتعمل هذه القوانين في علاقات الأسرة من المهد وتمتد في آثارها حتى الحد ، ولا يتصور أن يكون إنسان بمنأى عن تأثير الزواج ونظمه بما يخلفه من آثار بعيدة .

## النظم الاجتماعية التي تحكم الزواج والأسرة

ونظراً للآثار الخطيرة التي تخلفها العلاقات الأسرية الزوجية فإنه لابد من وجود عديد من القوانين والتشريعات وعوامل الضغط التي تحكم هذه العلاقات ويحكمها تسيير بما يحفظ حقوق الأفراد الذين يرتبطون بها وتنظم التزامات هؤلاء قبل بعضهما البعض - وتوجه مختلف المجتمعات في الحضارات المختلفة في العالم دون استثناء إلى تنظيم سلوك الأفراد تجاه العلاقات الجنسية والزوجية والأسرية والقواعد التي تنظم هذه العلاقات عديدة متشعبة بتشعب العلاقات ، نفسها . على أنه من الخطأ أن يتصور أن تكون القواعد المنظمة للعلاقات الأسرية قاصرة على مجرد القوانين التي تصدر في شأنها لحسب ، بل إن هذه تعتبر جزءاً من عوامل الضغط المجتمعية التي تحكم هذه العلاقات . على أن التشريعات والقوانين تمثل جزءاً مهماً من هذه القواعد يعمل بجانب القيود والوسائل والمثل التي يحكم بها الرأي العام هذه العلاقات - بما يتضمنه اتجاه المجتمع من عوامل ضغط وإكراه - وما يقرره من محرمات تؤثر كلها في سلوك الأفراد وتصرفاتهم في هذه العلاقات الزوجية والأسرية بأحكام تزيد على الأحكام القانونية نفسها ولها قوة مؤثرة عليها

### التشريعات والقوانين :

والتشريع ينظم العلاقات الأسرية والزواجية في صورة تختلف عن تنظيم الصلات العادية بين الأفراد جميعاً . والعلاقات الأسرية نفسها لها طابع خاص يختلف عن طبيعة العلاقات الأخرى - ولذلك يكفل لها التشريع الحماية والحماية ليس في كنه العلاقات الزوجية نفسها لحسب بل تمتد إلى نواحي تتأثر فيها العلاقات الزوجية ويعمل المشرع لحمايتها فيها : ففي بعض التشريعات لا تجبر الزوجة على الشهادة ضد زوجها أولاً يعاقب الزوج عن بعض جرائم ترتكب ضد زوجها بما يختلف فيه الحال عن الأفراد العاديين .

وعلى قدر ما يعطى المجتمع الأسرة من أهمية واعتبار ورغبة في الحماية والاستقرار وعلى قدر ما يؤثر في العلاقات الأسرية والزوجية من عوامل تغير أو تفكك كلما اتجهت الدولة والمشرع على إصدار مزيد من التشريعات والقوانين التي تتضمن مزيداً من الأحكام والقيود بما يحفظ على الأسرة صلاتها وروابطها وما يوفر للعلاقات الزوجية قداستها لأنها تقوم على ميثاق كبير بين الزوجين وعلى ذلك لا بد من أن تتأكد من قيام هذه الصلات على أساس يبعد عنها عبث العابثين ويزود عنها كيد الكائنين .

### القيود المجتمعية غير الرسمية :

هناك بعض القيود والنظم التي تحدّد اتجاهات سلوكية عامة في حياة الناس بالنسبة للجنس والزواج والأسرة لها جذورها في حياة المجتمع نفسه وهي التقاليد السائدة والتي تعتبر في حكم القانون المشترك أو العام غير المكتوب . وتتضمن هذه النظم تعاليم تطبيقية عن الممارسات العملية والتي تبين ما هو صحيح وما هو خاطئ - ، وتحكم سلوك الأفراد في علاقاتهم الأسرية ، وقد تحول هذه التعاليم مع الزمن وتصبح قوانين إذا ما أصدرها الجهاز التشريعي ، وبعضها يبقى دائماً دون أن يكون تشريعاً ويكون له نفس التأثير والقوة رغم كونه غير معتبر تشريع رسمي ، فحسب الاحترام ، والحرمان من مظاهر الاعتبار الاجتماعية ، والاستهزاء

والشائعات التي تروج ، كلها من الوسائل المتعارف عليها في حل الناس على اتباع ما يتفق مع تقاليد المجتمع وقيمه ومبادئه . وقد تبدو هذه النظم قوية في بعض الأحيان ويكون لها تأثير قوى في تصرفات الناس إزاء ما تحمكه ، وأحياناً تضعف اتجاهات الناس نحوها لشعورهم بعدم الحاجة لها أو الأضرار التي تسببها ، فتضمحل هذه الأحكام تدريجياً باختلاف نظرة الناس لها وتغير القيم نحوها . ومثل لذلك تكاليف الزواج والمهور ، فتتخذ بعض المجتمعات إزاءها بعض أحكام واتجاهات فيها معنى التغالى ، سواء في تقدير المهور أو الإسراف في تكاليف الزواج والحكم القانوني بشأن هذه الأمور هو اتباع العرف الجاري في المجتمع ثم بدأت اتجاهات المجتمع تتجه نحو الحد من التغالى والإسراف في المهور وتكاليف الزواج بما يتمشى مع النظرة الحديثة التي غلبتها ثقافة المجتمع وتغير الرأى العام نحوها مع التطورات الاجتماعية التي تسير فيها . وذلك كله جعل المجتمع يتحول تدريجياً عن هذا التغالى والإسراف وإحلال مبدأ التعاون المشترك بين طرفي الزواج في إنعام الزواج المتكافئ من النواحي الثقافية والاجتماعية وإزالة العوائق الاقتصادية التي تحد من الإقبال على الزواج . وجاء كل ذلك دون حاجة لتشريع يصدر لتنظيمه .

### ماهية عقد الزواج :

هل الزواج عقد ؟ وهل ينطبق على هذا العقد ما ينطبق على غيره من العقود ؟ وهل يختلف عقد الزواج في طبيعته وفي طبيعة العلاقة التي ينظمها عن العقود الأخرى ؟ وما هو وجه الخلاف بين الزواج وغيره من العقود ؟ وما هو حق المشرع في التدخل في عقد الزواج ؟ وما هو مدى ذلك التدخل ؟

كل هذه أسئلة من اللازم توجيهها قبل مناقشة ماهية عقد الزواج . والإجابة على هذه الأسئلة تقول أن الزواج عقد ، ولكنه يختلف عن العقود الأخرى في مبدأ هام ، هو أن توافق الإرادتين يظهر واضحاً في انعقاد الزواج نفسه ولكنه لا يقتضى الأمر توافق الإرادتين في إنهاء عقد الزواج - قسباً للأحكام التشريعية الإسلامية فإن عقدة الزواج تحمل إما بإرادة الزوج أو بإذن القاضي إذا ما طلبت . ( م ٤٠ - المحاضرات الهامية )

الزوجة الطلاق وأقرها القاضي على طلبها بناء على ما أبدته من أسباب تجعل حياتها الزوجية مع زوجها مستحيلة للأسباب التي تشير إليها الأحكام الشرعية . وفي ذلك يختلف عقد الزواج عن العقود العادية بحيث لا يفسخ عقد عاصي إلا بإرادة طرفي العقد ، طالما أن شروطه منفذة من الجانبين أصلاً . فتوافق الإرادة يتمم في عقد العقد وفسخه بعكس عقد الزواج نفسه .

وأمر آخر في شأن عقود الزواج واختلافها عن العقود العادية أنه فيما عدا عقود الزواج يمكن المتعاقدين أن يتفقا على شروط العقد كما يشاء كلاهما ما دامت هذه الشروط لا تتعارض مع النظام العام ولا الآداب العامة — أما في عقد الزواج فإن العلاقات الزوجية والأسرية والحقوق والالتزامات بين الزوجين والآثار التي تنتج عن الزواج تحكمها كلها تشريعات الأسرة والزواج .

وليست هناك حرية مطلقة بين المتعاقدين في تحديد شروط العقد نفسه . فثلاً لا يجوز للزوجين الاتفاق على أن تعمل الزوجة بعد الزواج لكي تساهم في تكاليف الأسرة وإلزام الزوجة بتنفيذ هذا الشرط — لان عبء هذا الالتزام يقع على الزوج بحكم تشريع الزواج . ويلتزم الزوج بالاتفاق في حدود قدرته المالية .

### تدخل الدولة ومراه في تنظيم الزواج والعلاقات الأسرية .

أشرنا من قبل إلى دور الأسرة في بناء المجتمع ومسئوليتها في تنشئة أفرادها لكي يكونوا مواطنين صالحين ، كما أشرنا إلى طبيعة عقد الزواج وأنه ليس كالعقد الأخرى وأنه هناك تشريعات تحكم هذه العلاقات التي تنشأ بعقد الزواج والحقوق والالتزامات التي ترتب على ذلك العقد . وقد أنت الشريعة الإسلامية العديد من الأحكام التي تنظم هذه العلاقات مما لم تأت به شريعة سماوية أخرى . وقد نالت الأسرة في الإسلام اهتماماً كبيراً ، لجامت تنظيماته لتلك العلاقات في صلب القرآن الكريم وآياته البينات ، كما جاءت أحكام أخرى على لسان النبي ( معلم ) ، واجتهد فقهاء الإسلام وأتوا بكثير من الأحكام التي تكاملت مع أحكام القرآن وسنة الحديث ، وأصبحت كلها تشريعاً محكماً للعلاقات الأسرية والزوجية ، ولما كانت نفوس المسلمين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعقائد الدينية —

وتتعلق التعاليم الدينية والقيم الروحية في النفوس بما جعل المشرع يأخذ بأحكام التشريع الإسلامى في هذه العلاقات الأسرية ، باعتبار أنها علاقات شخصية وترتبط ارتباطا وثيقا بالعقائد والشعائر الدينية ، وباعتبار أن هذه الأحكام الشرعية تحقق الحماية اللازمة للعلاقات الأسرية والحماية لكيان المجتمع نفسه .

وعلى أنه إذا أشير إلى أن عقد الزواج ينظم علاقات خاصة لطرفي الزواج فإنة قد يقول قائل أنه مادامت تلك علاقات خاصة فلا شأن للآخرين بها ولاحق للتدخل فيها من الغير . فهل هذا القول صحيح على علته ؟ .

الرأى أن العلاقات الزوجية والأسرية حق لكل من طرفي الزواج ومن ترتبط بهم آثار الزواج وبما تخلفه العلاقات الأسرية . ومع ذلك فقد أصبح للمجتمع مصلحة في تلك العلاقات ، بما يربط بين الأسرة والمجتمع من روابط ، وبما يتأثر به المجتمع من آثار تخلفها الأسرة له باعتبار أن الأسرة وحدة اجتماعية أساسية من وحداته . لذلك فقد أصبحت الدولة ممثلة للمجتمع طرفا ثالثا في هذه العلاقات الزوجية والأسرية يتدخل في تنظيمها ، ويعمل على تحقيق الاستقرار لها . ويوفر الخدمات اللازمة لتكييفها حتى تصبح وحدة قادرة على أداء مسؤولياتها . والقيام بوظيفتها التي يلقي بها عليها المجتمع نفسه ، في صورة وحدة صالحة مستقرة تعمل على التنشئة الاجتماعية السليمة لأفرادها .

### دور الدولة في تسييرات الأسرة في المجتمع الاشتراكي

إذا كانت مسؤولية الدولة واضحة ولازمة في شأن التدخل لتنظيم العلاقات الأسرية والزوجية فهي أكثر وضوحا ولزوما في المجتمع الاشتراكي الذي يقسم بالديمقراطية ، وترى فيه التعاون بأجلى معانيه . فالاشتراكية تعمل على إسعاد كل فرد وجماعة وتبعد عن كل الناس عوامل القلق والخوف والتحكم والاستغلال . والديمقراطية تدعو كل فرد للسماحة في بناء وطنه ، والمشاركة في حكم مجتمعه ، معطنا رأيه مطالباً بما يحقق الخير له ولوطنه ، تدعوه لكي يكون إيجابياً ولا يكون سلبياً . تدعوه لكي يكون حراً ولا يكون عبداً ، يتحرر من آثار الماضي وذله ويعمل لمجد المستقبل وتحقيق أمله .

والتعاونية تشد تعاون كل فرد من أفراد المجتمع لما فيه خيره وخير مجتمعه

بكل معنى من معاني التعاون في جانبه المعنوى الروحى ، وفي جانبه الاقتصادى الذى يعمل على إشباع حاجاته ويواجه مطالبه وينظم أساليب حياته .

ولما كانت الأسرة هى مهد الشخصية ( لكل فرد ) ينشأ فى كنفها ، وعلى الزوجين تقع مسئولية كبيرة تجاه أبنائهما لينشأوا نشأة سليمة تعمل على تحقيق هذه الغايات كلها ، بما يكتمل لهم من عوامل الطمأنينة والاستقرار ، وبما يكفل لهم على أساس من شعور بالمسئولية . وبما ينشأوا عليه من محبة للغير وتعاون مع الجميع لنهضة اجتماعية شاملة . لذلك كله كان من الضروري أن تتدخل الدولة فى هذه العلاقات الأسرية . وبما يحقق شعور كل فرد بمسئوليته تجاه حقوقه والزاماته التى ترتبط بعلاقته ، وأن يعد كل من الزوجين لتحمل هذه المسئولية على أساس صالح سليم .

ولا يتأتى كل ذلك إلا عن طريق تشريعات تنظم العلاقات الأسرية والزوجية بحيث تضمن تحقيق هذا الاستقرار المطلوب والطمأنينة اللازمة . وتبعد هذه العلاقات عن العبث وعدم الشعور بالمسئولية . وتوفر لأفرادها الصلاحية والقدرة على تحمل المسئولية والإعباء التى تلقى على عاتقها .

وإن مدى هذا الالتزام فى تدخل الدولة يتوقف على مدى الحاجة إليه . والقاعدة الشرعية أن (الضرورات تبيح المحظورات) . وأنه (لا ضرر ولا ضرار) . لذلك فلا بد من متابعة عوامل التفكك الاجتماعى والآثار المترتبة عليها والتى تؤثر فى العلاقات الأسرية وتضر باستقرارها وتماسكها وعلاجها بالأساليب التشريعية المناسبة إذا لزم . ومراعاة جوانب التفسير الاجتماعى وما تقتضيه هذه التغيرات من حاجة لتدعيم هذه العلاقات عن طريق التشريع .

ولذلك نجد من الضرورى أن يقتصر النظر فى التشريع على مجرد العلاقات الأسرية وما تحتاجه من تنظيمات بل يمتد ذلك أيضا إلى الجوانب التى تصل بالأسرة أو تؤثر فيها . فهناك ما قد يكون خارج نطاق الأسرة وعلاقتها . وإنما يمس الأسرة فى كيانها واستقرارها ( كاشتغال المرأة - أو الرقابة على الأفلام - ومقاومة عوامل الانحراف . والدخارة ... الخ ) .

على أنه من اللازم أن تكون التشريعات التى تصدر متمشية مع القيم البائبة والقائد والاجاهات السليمة التى يؤمن بها الناس ، كي تكون لهذه



التشريعات أثرها ويكون من الممكن قبلها واتباعها دون أن تكون مدعاة لمن يخالفها .

### التشريعات الاجتماعية لرعاية الأسرة :

يجب ألا يقتصر تفكيرنا في تشريعات الأسرة على الاتجاه نحو التشريع كوسيلة تنظيم أو ضبط اجتماعي في العلاقات الأسرية ، بل يجب أن نفكر في التشريعات التي توفر الخدمات ووسائل الرعاية اللازمة للأسرة بما يفيد في تحقيق الاستقرار والتماسك اللازم للحياة الأسرية .

ودور الخدمة الاجتماعية يجب أن يتجه وأن يستمر في معاونة الأفراد على التكيف في الحياة بالمجتمع وخصوصاً مع التطورات والتغيرات الاجتماعية التي تطرأ على مجتمعنا في مرحلة النمو والازدهار التي نعمل لها ، بما اقتضته وارتبطت به حياتنا الأسرية ، فالأسرة تحمل عبء معاونة أفرادها في سبيل التكيف في الحياة ، كما توفر الأمن والطمأنينة لهم وتساندهم معنوياً في حياتهم وكفاحهم بالمجتمع . ويقضى ذلك معاونة الأفراد في خلق الفرص والإمكانيات لتوفير الرفاهية والسعادة في سبيل حياة نافعة لهم عن طريق الخدمة الفردية وتوفير الوسائل التي تواجه المشكلات التي تؤثر في الحياة الأسرية .

ويساعد على ذلك برنامج الإعداد للحياة الأسرية والاستفادة بما يزيد من معرفة عن ديناميكية السلوك الفردي وطبيعة العلاقات الأسرية والعوامل البيئية ومستلزمات الحياة الأسرية السليمة .

كما يساعد على تحقيق ذلك توفير المؤسسات التي تخدم الأسرة ، وقت أن تظهر مشاكلها وتثور منازعاتها وعندما يتطور الصراع ويأخذ صورة إيجابية تهدد العلاقات الأسرية .

التوصيات التشريعية لخلق الاتصالات الاجتماعية للدول العربية

( ليبيا ١٩٥٩ )

تظمت جامعة الدول العربية حلقة دراسات اجتماعية في يوليو ١٩٥٩ تناولت موضوع البيت العربي - وقد سبق هذه الحلقة مؤتمران لخبراء الشؤون

الاجتماعية العرب في نفس الموضوع — وقد انتهى البحث في الجانب التشريعي إلى إصدار عدد من التوصيات بلغ اثنين أمكن ردها إلى أبواب ستة هي :

١ — تشريعات خاصة بالزواج والطلاق :

( تحديد حد أدنى لسن الزواج — ينظم الكشف الطبي على الراغبين في الزواج — إلغاء بيت الطاعة — وضع قيود على تعدد الزوجات وتقييد الطلاق بما يمتشى مع الشريعة الإسلامية ويمنع إساءة استعمال حق الطلاق ... ) .

٢ — تشريعات خاصة بحماية أفراد الأسرة :

( سلب الولاية الأبوية أو الحد منها من لا يصلحون لها ، تحديد حضانة الطفل الأصلى من الأبوين ثم الأصلى من الأقارب حسب درجاتهم ، ضمان حقوق الطفل على أسرته ، تنظيم الخدمات اللازمة للأطفال ... ) .

٣ — تشريعات خاصة بحماية ورعاية الأسرة عموماً :

فرض عقوبة على هجر رب الأسرة — توفير الخدمات اللازمة للأسرة العاملة — توفير المسكن الصحى — إنشاء مكاتب خدمة اجتماعية تلحق بمراكز الأحوال الشخصية — مكافحة عوامل الانحراف .

٤ — تشريعات خاصة برعاية الأحداث والصغار ومنع انحرافهم :

حماية الصغار من العوامل المؤثرة على سلوكهم ( سينا ، نشر ) وتنظيم وسائل حياتهم .

٥ — تشريعات خاصة بأنظمة الضمان الاجتماعى :

التأمينات الاجتماعية والمساعدات العامة لتوفير المورد للمدى الأسرة .

٦ — تشريعات عمالية :

تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع طبيعتها ومسؤوليتها — رعاية المرأة العاملة وأطفالها — تشريعات خاصة بعمل الأحداث من حيث طبيعة العمل واتفاقه مع حالته — تنظيم ساعات العمل للأحداث .

ويمكن الاعتماد بما تضمنته تلك التوصيات الشاملة من أحكام تنفيذ عند البحث في التشريعات الخاصة بالأسرة .

### مشروعات قانون الأحوال الشخصية الجديد :

كانت مراجعة التشريعات المختلفة فرصة مواتية للنظر في تعديلها بما يتفق مع التطورات الجديدة التي تمر بها ج . ع . م . وبما يتفق مع ما تهدف إلى تحقيقه من قيام مجتمع اشتراكي . وقد انتهت اللجنة المشكلة لهذا الغرض من وضع مشروع القانون الجديد الأحوال الشخصية . وقد تضمن المشروع تقنيا شاملا للأحكام المنظمة للعلاقات الزوجية والأسرية بما يرتبط بها من آثار في شتى جوانب الأحوال الشخصية - ( خطبة - زواج - طلاق - ولاية - حضنة - ميراث . . ) ويلاحظ على هذا المشروع الجديد ما يلي :

١ - إعطاء الزوجة التي تزوج عليها زوجها الحق في طاب الطلاق كقيد على تعدد الزوجات .

٢ - إلغاء بيت الطاعة بمعنى الإكراه البدني بالصورة التي كانت تجري من قبل .

٣ - تقييد حق الرجل المطلق في الطلاق بإرادته الفردية ومعاملة كل من الزوجين على قدم المساواة في الاتجاه المحكمة لطلب الحكم بالتفريق

٤ - العمل على علاج المشاكل الزوجية عن طريق التحكيم عندما تعرض طلبات أى من الزوجين بالتفريق على القاضي .

٥ - الحكم بالتعويض على الطرف المصء في صورة خلع إجباري وغير ذلك .

٦ - إجازة رفع سن الحضنة للطفلة سنة عما كان عليه الوضع من قبل مع تنظيم عملية بقاء الطفل مع أى من الوالدين فترة الحضنة أو بعد انتهائها .

هذا عرض وجيز للاتجاهات التشريعية للعلاقات الزوجية والمجهود التي تبذل في سبيل تحقيق الاستقرار والتماسك الأسرة عن طريق التشريع والخدمات الاجتماعية اللازمة لهذا الغرض والمجهود التي تبذلها الدولة حيالها .

## حقيقة مشكلة التضخم السكاني في ضوء الإحصاءات

عندما تصحو الأمم من غفوتها نحو تحسين أحوالها فإنها تبحث عن أقصر السبل وأنجع الوسائل لتحقيق ما تصبو إليه من تقدم في أقل وقت . . وهي لذلك تحدد أهدافها ثم ترسم الخطط لتحقيق هذه الأهداف .

وقد حددت جمهوريتنا أهدافها في هدفين : هما مضاعفة الدخل القومي في عشر سنوات مع توفير عمالة كاملة للوطنين وذلك لتحقيق السعادة والرفاهية لكل مواطن . . فالدولة تتبع طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لخدمة الفرد ضمن المجتمع ، كما تعتمد أيضا في نجاح هذه التنمية على جهود الفرد نفسه ، أى أنه في عملية التنمية يكون الفرد هو الهدف ويكون هو أيضا الوسيلة . ولهذا فقد أصبح الإنسان وكل ما يتصل به من حقائق ومعلومات موضع اهتمام شديد في هذا العهد - عهد التنمية - والوسيلة للتعرف على خصائص المواطنين في أى دولة هي إجراء عملية تعداد السكان فيها . . وأبسط ما نصل إليه من عملية تعداد السكان معرفة العدد الكلى للمواطنين في الدولة في وقت معين ثم قياس مدى النمو السكاني فيما بين تعدادين متتاليين .

ومن أوائل الدول التي قامت بإجراء عملية تعداد السكان في العصور القديمة مصر والصين منذ آلاف السنين ؛ وكانت الحكومات عندئذ تنظر إلى حجم السكان كمصدر خاص للقوة والثروة للحكام أنفسهم فكان الحاكم يهتم بمعرفة حجم السكان لكي يستطيع تقدير العدد الممكن تجنيده للقيام بعمليات الغزو ؛ كما يستطيع تقدير ما يمكن جبايته من ضرائب الإنفاق كما يشاء .

والمعدل السنوى لنمو السكاني يختلف من عصر إلى عصر ومن مكان إلى مكان ، فقد وجد حسب تقديرات العدد الكلى لسكان العالم أنه في السبعة آلاف سنة التى سبقت ميلاد المسيح ؛ كان سكان العالم يتضاعفون مرة كل ألف سنة في المتوسط تقريبا ، ثم تضاعف عددهم في الآلاف وستاية وخمسين عاما الأولى من التقويم الميلادى . لكن العدد تضاعف مرة أخرى بعد ذلك في مائتى عام ، ثم

عاد قضايف في مائة عام ، والمتوقع الآن حسب سرعة النمو الحالي أن يتضاعف في أربعين عاما أو أقل . . فبينما كان تقدير عدد سكان العالم عام ١٦٥٠ يقرب من ٦٠٠ مليون نسمة ، ارتفع هذا التقدير عام ١٨٥٠ إلى ٢٠٠٠ مليون نسمة ، ثم أصبح عام ١٩٥٠ حوالي ٢٥٠٠ مليون نسمة ارتفعت في عشر سنوات إلى ٣٠٠٠ مليون . أى أن النمو بين عام ١٩٥٠ وعام ١٩٦٠ كان بمتوسط يقرب من ٥٠ مليون نسمة سنويا . والمتوقع ، أن يصل عدد سكان العالم في ختام هذا القرن إلى أكثر من ٦٠٠٠ مليون نسمة ، أى أن المعدل العام للنمو السكاني في العالم يزيد على ١.٥ ٪ سنويا ويقرب بسرعة من ٢ ٪ سنويا .

وهذا المعدل السنوي للنمو السكاني العالمي هو متوسط المعدلات السنوية للنمو في جميع دول العالم ، والزيادة في بعض الدول سريعة وفي بعضها الآخر بطيئة . . فإتينا نجد مثلا في النصف الأول من القرن الحالي أن أمريكا الوسطى كانت تنمو سكانيا بمعدل ٢.٩ ٪ سنويا وأن كلا من جنوب غرب آسيا والأوقيانوسية كان نموها السكاني بمعدل ٢.٥ ٪ سنويا بينما نجد النمو السكاني في شمال وغرب أوروبا كان معدله ١.٦ ٪ فقط سنويا وكان في وسط أوروبا وجنوبها ١.٩ ٪ سنويا هذا فيما يختص بالعالم أجمع ومجموعات الدول . أما إذا أخذنا الدول فرادى فإتينا نجد بعضها يرتفع المعدل السنوي للنمو السكاني فيه إلى ٣ ٪ أو ما يزيد مثل فنزويلا والمكسيك وسنغافورة وغيرها ، كما ينخفض المعدل السنوي للنمو السكاني في بعضها الآخر إلى درجة الصفر ، وتصبح هذه الدول ذات مجتمع سكاني مستقر يكاد لا يزيد ولا ينقص على مر السنين مثل بعض دول غرب أوروبا وتقع مصر ضمن الدول ذات المعدل المرتفع ، إذ يبلغ المعدل فيها حوالي ٢.٨ ٪ . والزيادة السكانية في أى منطقة تؤدي إلى زيادة في الأيدي العاملة وبالتالي زيادة في الإنتاج ، إلا أنها تؤدي أيضا في نفس الوقت إلى زيادة في الاستهلاك من جميع مقومات الحياة وبالتالي ضغط جديد على المصادر الطبيعية للثروة والدخل فإذا كانت الزيادة في الإنتاج أكبر من الزيادة في الاستهلاك تتج عن ذلك تحسن في الأحوال وكانت الزيادة السكانية مفيدة لهذه المنطقة . أما إذا كانت الزيادة في الإنتاج تقل عن الزيادة في الاستهلاك فإنه يحصل تدهور في الأحوال وتقلب الزيادة السكانية إلى ضرر على المنطقة . ويهتم العالم حاليا اهتماما كبيرا

هذه الظاهرة الخطيرة للتضخم السكاني أى النمو بسرعة هائلة تفوق سرعة التنمية الاقتصادية .

والأمر السوء للتضخم السكاني فى الدول النامية أقوى منه فى الدول المتقدمة ذلك أنه يقع عندئذ على الدول انامية عبئان :

أولهما : تدارك التخلف الذى بينها وبين الدول التى سبقتها فى التنمية .

والثانى : توفير ما يلزم للأعداد المتزايدة من سكانها سنة بعد أخرى من سلع وخدمات .

والملاحظ لدينا مثلا أن عدد السكان كان ١١٠٣ مليون نسمة فى سنة ١٩٠٧ فأصبح ٢٦ مليونا فى سنة ١٩٦٠ فى حين أن المساحة المزروعة بالمليون فدان كانت ٤٠٥ فى عام ١٩٠٧ بمتوسط ٤٨ فدان للفرد فأصبحت ٦ مليون فدان تقريبا عام ١٩٦٠ بمتوسط ٣٣ فدان للفرد . وكانت المساحة المحصولية بالمليون فدان ٧٦ فى عام ١٩٠٧ بمتوسط ٦٧ فدان للفرد ، فأصبحت ١٠٠٣ مليون فدان فى ١٩٦٠ بمتوسط ٣٩ فدان للفرد ، أى أن نصيب الفرد من كل من المساحة المزروعة والمساحة المحصولية هبط إلى النصف فى مدى نصف قرن ، وكان الأحرى أن يرتفع لكي يتحسن مستوى المعيشة .

ولكن ليس هذا هو كل الصورة ، بل هناك جانب آخر لها ، فمع أن الدخل من الزراعة لدينا يؤثر كثيراً فى دخلنا القومى إلا أن جزءه كبيرا من دخلنا يأتى من أوجه النشاط الاقتصادى الأخرى كالمصناعة والنقل والمواصلات والخدمات عامة وغيرها . وقد أدت مشروعات الثورة للتنمية إلى رفع مساهمة هذه القطاعات الأخرى فى الدخل القومى بما يوازن النمو البطيء غير المتعادل فى قطاع الزراعة . فقد هبط نصيب الزراعة فى الدخل القومى من الثلث إلى الربع ، بينما ارتفع نصيب الصناعة من السدس إلى الربع وتضاعف الدخل من النقل والمواصلات إلى ثلاثة أمثاله ، بينما ارتفع الدخل من الخدمات الأخرى إلى الضعف .

والمعروف أن التصنيع فى الدول النامية يؤدى إلى رفع الدخل القومى أسرع وأكثر مما يؤدى إليه التوسع الزراعى ، إلا أن التوسع فى التصنيع فى الدول النامية يخلق مشكلتين :

أولاهما : التناقص التدريجي لتصيب الفرد من الإنتاج الزراعى وخصوصا الجانب الحيوى منه وهو الإنتاج الغذائى .

والثانى : هو الصعوبة الشديدة فى إمكان توفير فرص عمل جديدة للأعداد المتزايدة سنويا من السكان

فنجد فى جمهوريتنا مثلا أنه بالرغم من تزايد المحصول المحلى من الحبوب الغذائية الهامة وهى القمح والشعير والذرة بنوعها بمقدار الثلث فيما بين عامى ١٩٥٢ ، ١٩٦٤ ، فإن الاستيراد من القمح والدقيق والذرة فى تزايد أيضاً لمواجهة احتياجات الأعداد المتزايدة من السكان . وإيست هذه مشكلة الدول النامية وحدها بل بل إنها مشكلة العالم بأسره فى الوقت الحالى . فالمسؤولون الكبار فى العالم عن مسائل الاغذية والزراعة ينادون بوجوب زيادة الإنتاج الزراعى الغذائى العالمى زيادة جوهرية لكن بتفادى مخاطر خطيرة مستقبلا ؛ فى تقديرهم يوجد حوالى خمسة مليون نسمة ، أى خمس سكان العالم تقريبا ، لا يحصلون على القدر الكافى من السعرات ، وأكثر منهم لا يحصلون على كفايتهم من الفيتامينات والمعادن والبروتينات .

ويعيش أكثر من نصف سكان العالم حالياً فى قارة واحدة فقط هى قارة آسيا التى تستوعب وحدها ١٦٠٠ مليون نسمة . لذلك نجد سكان الهند البالغ عددهم فوق ٤٠٠ مليون نسمة يشغلونها بكثافة ٣٠٠ نسمة فى الميل المربع الواحد ، ونجد أن سكان شرق الباكستان وعددهم ٤٦ مليون نسمة يتكثرون فيها بمعدل ٨٥٠ فرداً فى الميل المربع ، بينما يزدحم سكان تاوان الذين يبلغون عشرة ملايين نسمة بنسبة ٧٠٠ نسمة فى الميل المربع ، أما فى جنوب اليابان وجنوب الصين وجماعة ، فإن كثافتهم تزيد عن ذلك ، بينما تنخفض كثافة السكان فى أوروبا إلى ٢٢٠ ليل المربع ، وتنخفض فى الولايات المتحدة الأمريكية إلى ٥٠ فرداً لكل ميل مربع . ويصاحب هذا الازدحام الشديد فى الدول الآسيوية المكتظة قفر مدقع بالنسبة للمستويات الأوروبية ، فينخفض مثلا متوسط نصيب الفرد من السعرات الحرارية كثيراً عن الحد الأدنى من مطالب الحياة النشطة ، بينما يتولد ثلاثة أرباع هذا التصيب من الحبوب والجنونر النشوية والسكرات .

وهنا في ج.ع.م. تبلغ المساحة السكّية مليون كيلو متر مربع ، والأهل منها بالسكان ٣٥ ألفاً فقط ، بينما بلغ عدد السكان في تعداد ١٩٦٠ حوالى ٢٦ مليوناً أى بمتوسط كثافة تبلغ حوالى ٧٤ نسمة لكل كيلو متر مربع ، أى فوق الألفين للكيل المربع مما يعتبر من أعلى الكثافات في العالم . ويعيش معظم السكان ٦٢.٥٪ منهم في المناطق الريفية . وكان نصيب الريف من السكان فيما مضى أعلى بكثير ثم تحول عدد كبير منهم نحو المدن في خلال الخمسين سنة الماضية . وانخفض نصيب الريف من السكان من ٧٩٪ عام ١٩١٧ إلى ٧٦٪ عام ١٩٣٧ وأخيراً وصل إلى ٦٢٪ في عام ١٩٦٠ .

هذه الهجرة الكبيرة المستمرة من الريف الحضر ، قد نشأت عنها أضرار لكل من الريف والحضر ، فيحصر الريف عن طريقها الكثير من أبنائه الشبان الداخلين في قوته العاملة ، كما تزدهم المدن بشكل لم تهباً له مرافقها ولا إمكانياتها ، فتفشى البطالة وتزداد الفاخذورات ، وقد يزداد الفقر وتنتشر الأمراض .

وتبدو هذه الآثار واضحة في القاهرة بالذات التي زاد عدد سكانها من تعداد ١٩٤٧ إلى تعداد ١٩٦٠ بمقدار ٧٠٪ بينما كانت الزيادة في الدولة كلها في نفس الفترة ٣٧٪ فقط .

ويتصف المجتمع السكّاني لـ ج.ع.م. بخصائص تجعله يسمى مجتمعاً حديث السن وهذا عادة من طابع الاقتصاد النامي ، فقد تبين من تعداد عام ١٩٦٠ أن أكثر من ٤٢٪ من السكان تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاماً . وقد تسبب هذا عن الهبوط الكبير في معدلات وفيات الأطفال تبعاً لتحسن الأحوال الصحية والاجتماعية ، وهذا الارتفاع في نسبة الأحداث أقل من خمسة عشر عاماً في أى مجتمع يلقى عبئاً كبيراً من المسؤولية وواجبات الإعاقة على المجموعة الأكبر منهم المشغلة بالإنتاج . ويزداد هذا العبء ، إذا لاحظنا أنه من الناحية الأخرى يوجد حوالى ٦٪ من السكان فوق سن الستين وتحتاج أيضاً إلى إعاقة . ومعنى هذا أنه على أساس السن وحده يعتمد نصف السكان على النصف الآخر . وهذا النصف المحتاج إلى إعاقة يتطلب كثيراً من الحكومة أيضاً ، فيحظى بنصيب كبير من إنفاق الدولة على الخدمات .



وقد فشلت المشكلة السكانية في الدول المختلفة نتيجة لتحسن الأحوال الصحية الذي أدى إلى انخفاض معدلات الوفيات ، إذ أن الزيادة الطبيعية للسكان في الدولة في فترة معينة هي الفرق بين المواليد والوفيات في الدولة في هذه الفترة . ولذلك فإن الدول النامية تقاس في بدء نهضتها من إزدياد معدل النمو السكاني لها نتيجة لانخفاض معدل الوفاة مع ثبات معدل المواليد . وفي الدول المتقدمة لا يزداد معدل النمو السكاني بهذا العنف نظراً لتحكمها في معدل المواليد بحيث يهبط تقريباً بنفس نسبة انخفاض معدل الوفيات فيستقر تقريباً معدل الزيادة الطبيعية للسكان .

ونحن هنا في ج . ح . م . تتمتع بمعدل كبير للمواليد ظل يتراوح بين ٤٠ ، و ٤٢ لكل ألف من السكان في الأربعين سنة الأخيرة ، بينما انخفض معدل الوفيات خلال هذه المدة من ٢٩ في الآلاف إلى ١٦ في الآلاف مما جعل معدل الزيادة الطبيعية للسكان عرضة للقفز من ١٤ إلى ٢٧ في الآلاف . وبالفعل كانت الزيادة السكانية فيما بين تهادي ١٩٤٧ - ١٩٦٠ بمعدل ٢٤٪ سنوياً في المتوسط ، بمعنى أن معدل الزيادة السنوية كان أقل من هذا في بعض السنين ، وأكبر منه في البعض الآخر ، والمتوقع أن يستمر معدل الزيادة الطبيعية في الارتفاع ، إذ ما زال هناك مجال كبير لانخفاض أكثر في معدل الوفيات ولا سيما وفيات الأطفال . إذ رغم انخفاضها الكبير في الحقبة الأخيرة من ١٧٠ حالة في الآلاف تقريباً إلى حوالي ١٠٠ حالة في الآلاف ، فالمتوقع استمرار هذا الانخفاض نتيجة لتحسن الأحوال المعيشية من جميع نواحيها .

إن كل دراسة جديدة عن السكان لابد أن تؤدي إلى ضرورة تعريف الناس بأنفسهم ومواردهم كي يتدبروا واجباتهم نحو أطفالهم الذين يمنحونهم الحياة ، وينبغي على الدول النامية التي بها ضغط سكاني مثل ج . ح . م . أن تدرك هذا قبل أن تصل زيادة السكان فيها إلى حد لا رجعة فيه قبل فوات الوقت المناسب لتعمل ما تقتضيه نفسها من مصلحتها الذي لا ترتضيه لنفسها ، إذ أن معظم الدول النامية لديها إمكانيات محدودة جداً للدعاء فيكون الميل فيها للدعاء ضعيفاً ويزداد ضعفاً كلما ازداد ضغط السكان تبعاً للزيادة السكانية المبردة . ويرتبط على ذلك أن يصل تكوين رأس المال في هذه الدول إلى درجة من الضعف لا تسمح بتوفير رأس المال الوطني الكافي للسامة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

وتضطر عندئذ هذه الدول للحصول على بعض رؤوس الأموال الأجنبية لاستثمارها في مشروعاتها للتنمية ، كما يلزمها أن تعمل على تحسين ميزاتها التجارية للحصول على أسعار أعلى لمنتجاتها من المواد الخام وتقوية شروط المنافسة لصالحها بالنسبة لسلمها المصنعة أو شبه المصنعة .

إن الدول النامية في ميسر الحاجة إلى رأس المال الذي يلزمها الأنواع المختلفة من الاستثمار . وأول أنواع الاستثمار هو الاستثمار الاقتصادي الذي يؤدي إلى زيادة في الدخل القومي مثل الكشف عن المناجم وتشييد المصانع بل وشراء المعدات لصايد الأسماك وللزراعة ، وهناك نوع آخر من الاستثمار يفرضه التقدم والتطور ، فعل الدولة النامية لكي تلحق بركب الحضارة وتصبح جزءاً من العالم الحديث أن تستثمر في الطرق والموانئ والمستشفيات والمدارس والمساكن ، وهذه جميعها تعمر بضع سنوات بعد إنشائها .

كما أن ثمة نوع آخر من الاستثمار هو الاستثمار السكاني المخصص لمواجهة الزيادة السكانية ومتطلباتها . فلما كان عدد سكاننا يزيد بنسبة ١٠٪ كل ثلاث سنوات وجب علينا زيادة الطرق والمستشفيات والمدارس والمساكن بمقدار ١٠٪ كل ثلاث سنوات لمواجهة احتياجات الزيادة السكانية .

والاستثمارات السكانية لا تصيف شيئاً إلى الدخل القومي رغم استخدامها رؤوس أموال كان يمكن استثمارها في صناعات جديدة لازمة وتزيد الدخل ، إلا أن الاستثمارات السكانية ضرورية رغم ذلك لرفاهية المجتمع .

فالدولة هنا مثلاً في سبيل حل أزمة المساكن تقوم ببناء المساكن الاقتصادية لمحدودي الدخل ، وقد قدر لهذا الغرض ٣٠ مليون لإنفاقها في السنة المالية ١٩٦٥/٦٤ ، كما تبذل عناية كبيرة بالتعليم ، وقد خصص في ميزانية العام المذكور أيضاً مبلغ ٩٢ مليون جنيه لقطاع التعليم . أما الخدمات الصحية ، فإن الدولة قد خصصت لها حوالى ٣٢ مليون جنيه لبناء الوحدات الصحية والمستشفيات في الريف والحضر . وكذلك رصدت الدولة للخدمات التموينية ٥٢ مليون جنيه ومحاولة حل أزمة المواصلات بلغت ميزانية مؤسسة النقل العام ٣ ملايين جنيه . وخصص كذلك مبلغ ٨٥٠ ألف جنيه لإنشاء وحدات اجتماعية للأحداث والمشردين والمتحرقين .

ومع كل هذه الجهود ، فإن تفاقم مشكلة السكان الواضح الملموس ، تظهر آثاره في الأزمات والصعوبات التي يعانيها الأفراد في مختلف المناطق في الحصول على المعلومات الأساسية لمستوى المعيشة المناسب .

ومن المعروف أنه من بين المحاولات الأساسية للإنسان العمل ، فالعالة لازمة شكل شخص حتى ولو كان لديه من الرزق ما يكفيه وما يقنيه عن العمل لقاء أجر . والتزايد السكاني بنسبة تربو على نسبة تزايد الإنتاج يترتب عليه استحالة توفير فرص العمل الكافية لكل القادرين من المواطنين . والملاحظ أن هناك تعطل جزئي يتفشى في المناطق الريفية بالجمهورية بصفة خاصة بين المشتغلين بالزراعة الذين تقدر نسبتهم بأكثر من نصف قوة العمل ، إذ تعطل تقديرات العارفين ، على أن متوسط عدد أيام العمل في الريف لا يزيد على ١٨٥ يوماً في العام ، أى أن الذين نعتبهم مشتغلين في قرانا يقضون نصف العام تقريباً متعطلين . ومشكلة التعطل تبرز في ذبولها مشاكل خطيرة كالتشرد والإجرام وتفكك الروابط الأسرية . فضلاً عما يعيش فيه المتعطلون من القلق واليأس والضيق ، فتحقيق هدف العالة الكاملة عسير التحقيق جداً مع وجود هذا المعدل المرتفع للنمو السكاني .

كما أن الهدف الآخر للخطة وهو مضاعفة الدخل القوي في عشر سنوات يلقي أعباء ثقيلة على أجهزة الإنتاج في الدولة ، لأن الدخل لا يتضاعف في عشر سنوات إلا إذا زاد الإنتاج سنوياً بمقدار ٧,٤٪ . وهذا يستلزم استثماراً ضخماً وجهوداً جبارة .

وقد يحيل البعض أن هذه الزيادة السنوية في الدخل القوي وهي ٧,٤٪ ضخمة قوية الأثر حتى إذا كانت الزيادة السكانية تصل إلى ٢,٧٪ سنوياً ، فإن معدل زيادة الدخل يصل إلى أكثر من ضعفين ونصف معدل زيادة السكان ، لكن حدة التفاؤل ما تلبث أن تخف بمقارنة حقيقة الأرقام بدلاً من مظهرها إذ أن مقارنة نسبة الزيادة لا تعطي فكرة واضحة صريحة مثل مقارنة قيم الدخول نفسها .

والمقارنة ذات الدلالة هي التي تتناول دخل الفرد نفسه ، وواضح أنه بمقارنة

الريادتين السابقتين يتبين أن متوسط نصيب الفرد من الدخل القومى فى كل سنة من سنوات الخطة سيصل إلى  $\frac{١٠٠٧٤}{١٠٠٧٧}$  أى ١٠٠.٢٦ من نصيبه فى السنة السابقة لها ، أى أن الدخل السنوى للفرد فى الدولة سوف يزيد بأقل من عشر قيمته كل عامين وهى زيادة لا تكاد تشبع رغبة المواطن فى العهد الحالى ، بدليل أنها أقل مما يحصل عليه أى موظف كعلاوة ، مع علمنا بأن هذه العلاوات نفسها لا تشفى القليل .

وواضح أنه كلما ارتفع معدل الزيادة السكانية انخفض معدل الزيادة فى نصيب الفرد من الدخل القومى . وهذا هو أساس اهتمام العالم أجمع بصفة عامة بالمشكلة السكانية واهتمام الدول السريعة النمو السكاني بهذه المشكلة بصفة خاصة . وقد جاء فى الميثاق الوطنى الذى أعلن يوم ١٩٦٢/٥/٢١ ما يؤكد أن :

« مشكلة التزايد فى عدد السكان هى أخطر العقبات التى تواجه جهود الشعب المصرى فى إطلاقه نمو رفع مستوى الإنتاج فى بلاده بطريقة فعالة وفعالة ، كما وضعت الدولة مشكلة التضخم السكانى بين المسائل الأربعة الأولى التى توليها الدولة أقصى عنايتها . من هذا يتبين مدى العناية بهذه المسألة الحيوية الخطيرة بشئ الوسائل من زيادة الإنتاج ومحاولة توفير ما يلزم من وسائل للحد من الولادات غير المرغوب فيها بوسائل مقبولة مشروعة ، وعلى المواطنين - والعاملين بصفة خاصة - المساهمة فى هذا المجهود بأن يتدبر كل منهم ظروفه وأمواله ، ويتخذ من الخطوات بما يتلاءم معها فى إطار الصالح العام للدولة والمجتمع . »

## الزيادة في السكان تتمص الزيادة في الدخل القومي

إن الزيادة المطردة في عدد السكان تتمص الزيادة في الدخل القومي ، لقد زدنا خلال ٢٣ سنة الماضية بنسبة ٦٦.٥٪ وزاد الدخل القومي بنسبة ١٢.٠٪ وسيمصل تعدادنا بعد ١٩ سنة من اليوم إلى ٥٢.٥٪ مليون نسمة بزيادة ٢٣ مليوناً. إن هذه الأرقام تحدد المشكلة الأساسية في ج.ع.م. في انخفاض مستوى دخل الفرد ومستوى المعيشة نتيجة ضغط السكان على الموارد وانتشار البطالة المقنعة أو الجزئية ، وأن الدراسات المتخصصة توجز أسباب المشكلة في الزواج والإنجاب والخصوبة وانخفاض معدلات الوفاة وهجرة سكان الريف إلى المدن وما يتبعها من مشاكل المواصلات والإسكان على نحو ما أوضحنا من قبل.

وترجع أبحاث الجهاز المركزي للإحصاء الارتفاع الكبير في نسبة المواليد إلى زيادة الخصوبة نتيجة الزواج المبكر وعدم اتخاذ أي وسيلة للتحكم في عدد المواليد ، فال معروف أن نسبة المواليد في المجتمع تتوقف على نسبة النساء اللاتي في سن الحمل من ١٦ - ٥٠ سنة. وتقدر نسبة النساء اللاتي في سن الحمل حسب تعداد سنة ١٩٦٠ بحوالى ٥٪ من جملة الإناث. وقد انخفضت نسبة الوفيات في هذه الفئة من فئات السن بنسبة ٦٠٪ بين عامي ١٩٤٧ ، ١٩٦٠ ، كما تبلغ نسبة المتزوجات من هؤلاء النساء ٧٠٪ ؛ ونسبة اللاتي يتزوجن منهن في سن مبكرة بين ٢٠ ؛ ٢٤ سنة تصل إلى ٢٥٪ ؛ ومن النساء اللاتي يستطنن الحمل والوضع مدة تتراوح بين ٢٦ ، ٣٠ سنة وهي مدة طويلة تساعد على كثرة المواليد.

### التعليم والزواج :

واستعرضاً العلاقة بين الحالة الزواجية والحالة التعليمية تبين من بيانات التعداد العام للسكان أن نسبة الأفراد الأميين الذين لم يسبق لهم الزواج حوالى ١٣٪ ونسبة المتزوجين منهم ٧١٪ ونسبة المطلقين منهم ٢٪ والأرامل ١٣٪ وأن نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج من الفئة الأخيرة هي ٢٩٪ ونسبة المتزوجين ( ٤٩ م - المصحات التالية )

٦٢٪ والمطلقين ١٣٪ والأرامل ١٥٪ خرجوا الجامعات قصص نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج منهم إلى ٣٧٪ ونسبة المتزوجين إلى ٦٠٪. الأمر الذي يشير إلى ميل الفرد إلى تأجيل الزواج كلما ارتفع حظه من التعليم .

### معدلات الخصوبة :

أن نسبة فترة المرأة على الإنجاب في سنوات التعداد في الفترة من ١٩٢٧ / ١٩٦٠ يتضح فيها الارتفاع الملحوظ في معدلات الخصوبة وخاصة بين عامي ١٩٤٧ / ١٩٦٠ ، ويتضح أن معدلات الخصوبة بلغت حداً أقصى، ولا ينتظر أن تتجاوز في المستقبل ، وتميل إلى الثبات فترة طويلة قبل أن تبدأ في التناقص ، وأن معدلات الخصوبة تتفاوت بين المحافظات المختلفة ، فنجد أن المعدلات في محافظات الوجه البحري عامة أعلى من المعدلات بمحافظات الوجه القبلي .

ويتضح من الإحصائيات الاتجاه الصعودي في المعدلات بين سنوات ١٩٢٧ ، ١٩٣٧ ، ١٩٦٠ تحسين العناية الطبية والرعاية الصحية بالنسبة للنساء الحوامل مما يؤدي إلى قصص عدد المواليد مرقى . ومع ذلك فالملاحظ أن الخصوبة تختلف اختلافاً واضحاً باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، وأن متوسط عدد المواليد أحياء للبرأة المتزوجة يتناسب تناسباً عكسياً مع درجة تعليمها ، فبينما يبلغ المتوسط أكثر من ٧ مواليد للبرأة الأمية بعد حياة زوجية لا تقل عن ٢٠ عاماً نجد أن المتوسط قد انخفض بالنسبة للحاصلات على مؤهل جامعي إلى أقل من ٤ مواليد أحياء .

### الهجرة إلى المده :

زاد تدفق السكان من الريف إلى المدن عامة وإلى المدن الكبرى بصفة خاصة في السنوات الأخيرة نتيجة عوامل متعددة ، فقد كانت نسبة الزيادة في سكان الحضر نحو ٥٪ في سنة ١٩٠٠ ثم ارتفعت إلى ١٠٪ في سنة ١٩٣٠ ثم إلى ١٥٪ في سنة ١٩٥٠ ثم إلى ٢٥٪ في سنة ١٩٦٣ .

فيجد أن كانت نسبة سكان هذه المدن ١٤٪ من سكان الجمهورية في سنة ١٩٣٧

ارتفعت إلى ١٨٪ في سنة ١٩٤٧ ثم إلى ٢٢٪ من السكان سنة ١٩٦٠ ، ويقدر عدد سكان القاهرة وحدها بحوالى ٤٣ مليون نسمة ؛ وهناك أيضا حركة ملبوسة من قرى الريف إلى عواصم المحافظات الأخرى وعواصم المراكز ، ولذلك فإن معدل النمو السكاني في المدن أعلى بكثير منه في الريف .

ويرجع حركة السكان الريفيين المستمرة إلى المدن نتيجة اجتذاب ميادين الصناعة والخدمات لهم لارتفاع الأجور فيها عن سوق العمل الزراعى الذى أصبح يضيق بالأجيال الجديدة بعد أن جعلهم التعليم يتطلعون إلى مستويات اقتصادية وقد أدت هذه الهجرة إلى تفاقم مشكلة الإسكان ، وساعد عليها إنشاء المصانع الجديدة في المدن الكبرى وفي المناطق المزدهرة بالسكان . وعما يزيد المشكلة حدة في المدن الكبرى وخاصة القاهرة التزاحم الشديد في أحياء بذاتها في القاهرة القديمة .

ولعل هذا أحد العوامل الأساسية في مشكلة المواصلات داخل هذه المدينة ، إذ أن معظم الوافدين إليها يعملون في المصانع الكبيرة المقامة في الضواحي ، ويرتبط على إقامتهم بعيدا عن مجال أعمالهم ازدحام وسائل الانتقال في مواعيد معينة واستحالة الخدمة في بعض الأحياء مما يساعد على نقص ساعات العمل وزيادة الإقبال على الأجازات ومن ثم نقص الإنتاج .

### معدل الوفيات :

واتجه معدل الوفيات في ج . ع . م . خلال ٢٥ سنة الماضية اتجاها تنازليا نتيجة الارتفاع الصحي وتقدم الطب الوقائي والعلاجي والتوسع في الخدمات الطبية المجانية للطبقات محدودة الدخل ونجاح التعاون الدولي في مكافحة الأوبئة فسيط هذا المعدل من حوالى ٢٠٧٪ في عام ١٩٢٧ إلى حوالى ٢٠٢٪ في عام ١٩٤٧ ثم إلى نحو ١٠٧٪ في عام ١٩٦٠ ؛ ولم يطرأ تغيير يذكر في نفس الفترة على معدل المواليد الذى بلغ حوالى ٤٣٩٪ في عام ١٩٢٧ و٤٣٦٪ في عام ١٩٤٧ و٤٣٩٪ في عام ١٩٦٠ .

وأدى انخفاض معدل الوفيات تدريجياً مع بقاء معدل المواليد على ما هو عليه وفي مستوى مرتفع إلى تكاثر السكان بمعدل مطرد حتى أصبحت ج. ح. م. تعد من الدول ذات معدلات تزايد السكان المرتفعة والمطردة في نفس الوقت. فلقد ارتفع معدل الزيادة في السكان من ١.١٧٪ في عام ١٩٣٧ إلى ٢.٣٢٪ في عام ١٩٤٧ ثم إلى ٢.٣٦٪ في عام ١٩٦٠.

وتشير الترائن إلى احتمال تزايد معدل الزيادة المرتفع في السكان لعدد من السنوات في المستقبل بما يترتب عليه حدوث زيادة كبيرة في السكان، وذلك استناداً إلى أن نسبة المواليد سوف تظل على مستواها المرتفع لعدد من السنوات.

وفي ضوء تطور معدلات المواليد والوفيات والخصوبة في السنوات الماضية فقد أن يصل تعداد السكان في سنة ١٩٧٠ إلى حوالي ٣٤٥ مليون نسمة وفي سنة ١٩٧٥ إلى حوالي ٣٩٣ مليون نسمة وفي سنة ١٩٨٠ إلى حوالي ٤٥٦ مليون نسمة وفي عام ١٩٨٥ إلى حوالي ٥٢٥ مليون نسمة.

وبشكل تزايد السكان على هذا النحو مشكلة خطيرة بالنسبة للمجتمع إذ لم يصعبه توافر موارد اقتصادية جديدة تتيح فرص الاستثمار وزيادة الإنتاج والدخل القوي والعالة أو اتباع طرق مستحدثة للإنتاج تمكن من استغلال الموارد الحالية للمجتمع على وجه أفضل وكفاية عالية بما يحقق زيادة ملحوظة في الدخل القوي وفرصاً جديدة للعمل وذلك لأن ازدياد السكان بمعدل أعلى من معدل زيادة الدخل القوي الحقيقي يؤدي إلى انخفاض مستوى دخل الفرد إلى الدرجة التي لا تمكنه من استيفاء حاجاته من السلع والخدمات وبالتالي هبوط مستوى المعيشة للمجتمع في مجموعه.

### المياه والموارد:

فقد كانت نتيجة الضغط المتزايد من السكان على الموارد الطبيعية ووسائل الإنتاج ذات النمو المحدد منذ بداية القرن الحالي تناقص نصيب الفرد من مساحة المحاصيل عاماً بعد آخر وعلى الأخص في الربع قرن الأخير، ولم تنجح المساحة



المحصولية تغيراً يذكر ، فبينما زاد عدد السكان إلى حوالى ثلاثة أمثال ما كان عليه في عام ١٨٩٧ ، فإن مساحة المحاصيل لم تزد إلا بنسبة ٥٠ ٪ مما كانت عليه يومئذ . ومن ثم هبط نصيب الفرد منها إلى النصف . وبالرغم من أن الإنتاج الزراعى يمثل نحو ثلث الناتج القومى فى ج . ع . م . إلا إضافة إلى أنه يعد كثيراً من الصناعات التحويلية مثل صناعة السكر والمنسوجات بالمواد الخام وبمثل المجائب الأكبر من الصادرات فإن اطراد الزيادة فى السكان أدى إلى تعمق الاكتفاء الذاتي فى إنتاج المواد الغذائية ، ورغم أن الطابع المميز للإنتاج الزراعى فى الجمهورية هو زيادة نسبة المساحة المخصصة لإنتاج الطعام على المساحة التى تزود بالمنتجات غير الغذائية .

### توزيع الثروة الحيوانية :

والثروة الحيوانية كثيرة نسبياً ولو أنها قليلة الإنتاج إذا قورنت بالدول الأخرى ، فقد كان عدد الوحدات الحيوانية فى ١٩٣٧ ، ١٩٤٥ يقدر بنحو ٣٢٦ مليون وحدة ثم نقص فى ١٩٥٠ إلى ٢٢٢ مليون وحدة وزاد قليلاً إلى ٤ مليون وحدة فى ١٩٥٥ ثم إلى ٨٠٥ مليون وحدة فى ١٩٦٠ . وتقدر نسبة حيوانات اللبن بحوالى ٤٣ ٪ من جملة عدد الوحدات الحيوانية ، ونسبة الأبقار والجاموس غير الحلوب بنحو ٢٠ ٪ ، وحيوانات النقل والركوب والجر بحوالى ٣٠ ٪ ، والباقي ٧ ٪ تقريباً يمثل الأغنام والماعز والخنازير .

وقد هبط معدل إنتاج اللبن من حوالى ١٥٠٠ رطل فى السنة لحيوان الحلوب فى ١٩٥٠ إلى ١٢٠٠ رطل فى ١٩٥٥ ثم إلى حوالى ١٠٠٠ رطل فقط فى ١٩٦٠ وهو إنتاج منخفض فضلاً عن أن هذا الهبوط المطرد يشير إلى نقص فى مستوى الغذاء الحيوانى ولا يتماشى مع الزيادة المطردة فى عدد السكان .

وقد رعد الدجاج والدواجن الأخرى بنحو ٤٠ مليون فى ١٩٦٠ مقابل ١٢ مليون فقط فى ١٩٥٠ ، كما ارتفع إنتاج البيض من ٤٥٥ مليون إلى ٧٩٥ مليون خلال تلك الفترة ، ولكن معدل الإنتاج السنوى انخفض بحوالى ١٠ ٪ . وقد كان الإنتاج المحلى من الطعام منذ حوالى ربع قرن كافياً لاحتياجات

السكان عند المستوى الذي كانوا يعيشون عليه يومذاك . إلا أن الزيادة المفردة في حجم المجتمع السكاني والارتفاع المستمر في مستوى المعيشة ، وما نشأ عنه من زيادة الاستهلاك وتغيير النقط الاستهلاكي أدت إلى قصور الكميات الناتجة محليا من الطعام رغم تزايدها المفرد - عن الوفاء باحتياجات المجتمع في السنوات الأخيرة .

### الرفع الحقيقي للفرد :

لقد ارتفع الدخل القومي الحقيقي من حوالى ٥٦٩ مليون جنيه في سنة ١٩٣٧ إلى حوالى ١٥٢٠ مليون جنيه في عام ١٩٦٠ ، أى بزيادة قدرها ١٢٠٪ ومتوسط زيادة سنوية قدرها ٥٪ ، بينما أن عدد السكان ارتفع من ١٦ مليون نسمة إلى ٣٦٩١ مليون في نفس المدة ، أى بنسبة ٦٦.٥٪ وبمتوسط زيادة سنوية قدرها ٢.٦٪ . ويعنى ذلك أن متوسط الزيادة السنوية في الدخل القومي الحقيقي كان أعلى من متوسط الزيادة السنوية في السكان خلال هذه الفترة بنحو ٤٤.٣٪ .

ولقد اتجه متوسط الدخل الحقيقي للفرد إلى الانخفاض نسبيا ابتداء من أول الفترة إلى أن عاد في عامى ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ إلى مستواه في عام ١٩٣٧ فباعتبار عامى ١٩٥٠ ، ١٩٥١ حيث سجل ارتفاعا ملحوظا ، غير أن هذا الارتفاع يرجع إلى ارتفاع أسعار المحاصيل الزراعية ومن بينها القطن الذى ارتفعت أسعار صادراته ارتفاعا كبيرا على أثر الحرب الكورية ، وقد ارتفع الدخل القومي الحقيقي خلال هذه الفترة من ٥٦٩ مليون جنيه في ١٩٣٧ إلى نحو ٧٧١ مليون جنيه في ١٩٥٢ ، أى بنسبة ٣٥.٥٪ ومتوسط سنوى قدره ٢.٩٪ ، في حين أن عدد السكان ارتفع من ١٦ مليونا في ١٩٣٧ إلى نحو ٣١.٨ مليون في ١٩٥٣ ، أى بزيادة قدرها ٩٥.٣٪ ومتوسط سنوى قدره ٢.٢٣٪ .

ويعنى ذلك أن متوسط معدل الزيادة السنوية في كل من الدخل الحقيقي والسكان في الفترة من ١٩٣٧ إلى ١٩٥٢ كان مقسويا تقريبا عما يدل على أن الزيادة في السكان كانت تتمتع الزيادة في الدخل القومي الحقيقي طوال الفترة .

وارتفع متوسط دخل الفرد الحقيقي من ٢٥٤ جنيه في سنة ١٩٥٣ الى ٣٨٥ جنيه في سنة ١٩٥٤ ، وظل هذا المستوى تقريباً في الاعوام ٥٥ - ٥٦ - ١٩٥٧ ، ويعنى هذا أيضاً أن الزيادة في السكان كانت تمتص الزيادة في الدخل القومى في هذه الفترة . ثم عاد متوسط الدخل الحقيقي للفرد لارتفاع من ٣٨٨ جنيه في عام ١٩٥٧ الى ٤٣٣ جنيه في سنة ١٩٥٨ وإلى ٤٥٧ جنيه في سنة ١٩٥٩ ثم الى ٤٧٩ جنيه في عام ١٩٦٠ .

غير أننا اذا أخذنا الفترة من عام ١٩٥٤ الى ١٩٦٠ كجموعة ، فلما نجد أن الدخل القومى الحقيقي قد ارتفع من ٨٥٥ مليون جنيه في سنة ١٩٥٤ الى ١٢٥٠ مليون جنيه في سنة ١٩٦٠ ، أى زيادة قدرها ٤٦٪ وبمعدل سنوى قدره ٦٥٪ فى حين أن عدد السكان قد زاد من ٣٢٢ مليون في عام ١٩٥٤ الى ٣٦١ مليون في عام ١٩٦٠ أى زيادة قدرها ١٧٪ بمعدل سنوى قدره ٢٩٪ ، ويعنى ذلك أن الدخل القومى الحقيقي كان يزيد خلال هذه الفترة بمعدل سنوى قدره ٣٩٪ تقريباً .

## تنظيم الأسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة

### دولياً لتنظيم النسل

بعد المرض الإحصائي للشبكة السكانية في العالم وبصفة خاصة في ج.ع.م  
يتبادر إلى الذهن السؤال التالي :

ما هي أسباب هذه الزيادة المضطردة الرهيبة التي شهدها بالقنبلة السكانية  
الوشيك الانفجار ؟

ونجيب على ذلك بأن الزيادة نتيجة حتمية للنقص المضطرد في الوفيات مع  
ثبات أو حتى زيادة عدد المواليد وذلك نتيجة جهود الأجهزة المعنية التي أدت إلى  
انخفاض الوفيات الرضع من ٣٠٠ في الألف سنة ١٩٢٧ قبل إنشاء مراكز رعاية  
الأمومة والطفولة وبقى الخدمات الصحية والعلاجية إلى ١٠٥ في الألف حالياً ..  
ومن المنتظر أن يضطرد المهبوط في الوفيات . فقد اعتمدت للخدمات الصحية ٩٢ مليون  
جنيه في الأعوام من ١٩٦١ إلى ١٩٦٤ وهو يوازي ما أنفق عليها في السبعين  
عاماً التي سبقت الثورة ، وقد بلغ ما رصد للخدمات الصحية عام ١٩٦٣/١٩٦٤  
ما يقرب من ٣٠ مليون جنيه وهو يوازي ما أنفق على هذه الخدمات خلال ٢٥  
سنة قبل الثورة .

وكانت نتائج ذلك أن انخفض المعدل العام للوفيات من ٢٢ ٪ وزاد توقع  
الحياة عند الميلاد بمقدار ١٠ سنوات . وأصبح ٨٨ ٪ من سكان الريف  
مزودين بمياه الشرب النظيفة ، كما أصبح نصيب الفرد من تكاليف الخدمات الصحية  
يوازي عشرة أمثال ما كان عليه قبل الثورة . وباتمام مشروع الوحدات الريفية  
الذي يقضى بإنشاء ٢٥٠٠ وحدة سيصبح لكل ٥٠٠٠ من سكان الريف في  
دائرة قطرها ٣ كيلو متر وحدة صحية توفر لهم الرعاية الطبية والوقائية ورعاية  
الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة .

هذا وقد بدىء في تطبيق نظام التأمين الصحي على قطاع العاملين في الحكومة  
والهيئات والمؤسسات والشركات ، وباستكمال تطبيقه خلال السنوات الثلاث

التامة يكون قد غطى العاملين بهذا القطاع والبالغ عددهم حوالى ٢ مليون مواطن.  
كل هذه الجهود الصحية من جانب الأجهزة المعنية بالإضافة إلى تقسيم العلم الحديث في اكتشاف المضادات الحيوية وبقاى وسائل العلاج سؤدى حتا إلى اضطراد التنص في الوفيات وبالتالي إلى اضطراد الزيادة المركبة في عدد السكان ما لم نعمل بجد ونشاط نحو تخفيض عدد المواليد عن طريق تنظيم الأسرة وهنا يثور سؤال آخر هو : هل هذه الزيادة السكانية الرهية متمشية مع الإنتاج أو مع ازدياد مستمر في الرقعة الزراعية ؟ .

والإجابة على هذا السؤال بطبيعة الحال بالنفي وقد أجرى الدكتور على الجريلى بحثاً في هذا الموضوع اتضح منه أن هناك فجوة كبيرة بين الإيتين . حقيقة إن الدولة تبذل مجهودات جبارة في مجال التصنيع والإنتاج والعمل على زيادة الرقعة الزراعية ببناء السد العالي — كما تبذل جهوداً جبارة في ميدان الخدمات العامة كالإكثار من عدد المدارس والمستشفيات والمراكز الاجتماعية والمساكن وجميع ما يلزم لتوفير الخدمات للشعب إنما كل ذلك لا يكاد يلاحق الزيادة المركبة والطوفان البشرى الرهيب لدرجة أصبح من المتعذر استمرار الحال على هذا الشكل ، لجميع المرافق أصبحت مرهقة بازدياد الضغط عليها باضطراحتى عمليات المياه والجارى . ولا أدل على اهتمام الدولة بعلاج هذه المشكلة من ورودها بالميثاق الوطنى الذى أفرد الباب السابع لها ، ومن إرازها في برنامج وزارة السيد زكريا محيى الدين ومن إنشاء المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة برئاسته ، وأخيراً قام الدليل القاطع على إجماع الشعب — ممثلا في مجلس الأمة — على ضرورة الاهتمام جدياً بحل هذه المشكلة السكانية التى أفرد لها بنداً خاصاً في التقرير الشامل الذى أعدته اللجنة الخاصة التى شكلها مجلس الأمة الرد على بيان الحكومة المذكورة والذى ربط فيه بين اتجاه تدافع الأسعار نحو الزيادة واضطراد الزيادة في عدد السكان بما لا يتناسب مع الإنتاج .. وقبلا على نص ماورد بالتقرير المذكور بشأن هذه المشكلة :

« لقد برزت مشكلة زيادة السكان كشكلة ملحة عند تناول اللجنة تقييم الخطة الخمسية الأولى وكذلك عند الكلام عن مشكلة الاسعار . وكان تقدير الحكومة

للمشكلة السكانية واعضا وملحوظا في بيان رئيس الوزراء إذ يعتبر أن التزايد السريع في عدد السكان أخطر العقبات التي تواجه جهود الشعب المصري في انطلاقة نحو رفع مستوى المعيشة في بلاده ، بطريقة فعالة وقادرة .

والجنة من ناحيتها تقدر الحكومة هذا الاهتمام الكبير بتلك المشكلة ، فثمة ارتباط شديد بين نمو التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وقد يكون لذلك النمو آثار مضادة للتنمية عندما يتزايد عدد السكان بمعدل مثل معدلنا ، ينفق بضغط شديد على دخول الناس بشكل يستهلك معظمها أو جميعها مما لا يتيح موارد ادخارية لديهم ، وبالتالي تصبح عملية الاستئثار محدودة بطبيعتها أو عاجزة ، ويصير السباق بين التنمية وزيادة السكان أمراً لا نهاية له .

وتوضح الإحصاءات أن عدد السكان الحالي يمكن أن يصل إلى ضعف ما هو عليه في حدود ثلاثين عاما وتعتبر هذه الزيادة أعلى المستويات العالمية . ولقد أصبحنا نرى عناية كبيرة بهذه المشكلة في هذا العصر حتى في بلاد ينخفض معدل الزيادة بها عن معدلنا ، وفي بلاد أتيح لها من الموارد الطبيعية ما يفوق مواردها .

وايس غريباً ، والحالة هذه ، أن نرى أن هذه المشكلة وقد تناولتها الجمعيات الدولية بعناية اهتمام وبالنصح لعدد كبير من الحكومات برسم سياستها على أساس خفض معدلات الزيادة السكانية عن طريق تنظيم النسل والحد من تكاثره ، عن طريق التوسع في ميادين تهجير مواطنيها إلى خارج حدود بلادها . وهناك اتفاق إجماعي بين هذه السياسات على التركيز وتأكيد التنمية الاقتصادية عن طريق استئثار الموارد الطبيعية والمادية مع استئثار الطاقة البشرية كعامل أساسي في مواجهة هذه المشكلة .

وقد أصبح رسم سياسة سكانية تقدمية تقوم على الواقع الملوس وتهدف إلى ضمان التوازن بين عدد السكان وبين ما هو متاح ويمكن استئثاره ، أمراً ضرورياً وأساسياً في خطة التنمية والنهوض ، ولما كانت مثل هذه السياسة لا تظهر نتائجها إلا على المدى الطويل فإنه من الحكمة أن نبتدىء بتنفيذ برامجها فأسرع وقت وعلى أساس الشمول لمختلف الوسائل والأساليب التي تناسب مجتمعنا المحلي

وظروف البيئته ، ونحن على يقين أن المجلس سيقوم بتنفيذ الخطة المرسومة .  
والمطلوب الآن من القادة على جميع المستويات العمل بكل جد وإخلاص  
نحو توعية المواطنين نحو هذه المشكلة كل فيما يخصه في النواحي الأربعة الأساسية:  
الصحية ، والاجتماعية ، والدينية ، والاقتصادية . ومن هنا تظهر أهمية التدريب  
السياسي للعاملين على مختلف المستويات حتى يتفهموا دورهم وتكون الإيجابية  
حقيقة واقعة في كل دور يقومون به حتى تتحقق أهداف الخطة في هذا المجال .  
فن الناحية الصحية يوضح أثر الحل المتلاحق على صحة الأم وأطفالها وسلامة  
الوسائل المستعملة لتنظيم الأسرة .

ومن الناحية الاجتماعية يجب العمل على اقتلاع التقاليد الخاطئة الراسخة في  
أذهان المواطنين وخاصة بالريف وتجمعات العمال من جهة العزوة بكثرة الأولاد  
وربط الزوج بهم وضرب الأمثال الصحيحة لذلك .

ومن الناحية الدينية يوضح الموقف الحقيقي والشرح السليم للآيات والأحاديث  
الواردة في هذا الشأن مع إيضاح خطأ التفسيرات السائدة والمسيطرة على بعض  
الأفراد .

ومن الناحية الاقتصادية يوضح الموقف بالنسبة لكل من الأسرة وال دولة  
التي تتكون من مجموع الأسر والتي شعارها الحالي محاربة الإسراف في جميع  
النواحي .

### بقية طرق تنظيم الأسرة

هناك وسائل طبية كثيرة تستعمل لتنظيم الأسرة أهمها .  
الوسائل الكاوتشوك . الحبوب المانعة للعمل عن طريق الفم ، الوسائل  
الداخلية وحشية ؛ الطرق القسورية .

وأحب أن أوضح هنا ، أن جميع الوسائل لا تضر منها على الصحة إطلاقاً  
إذا ما استعملت في الحالات المناسبة لكل منها وتحت إشراف طبي .

### المفاهيم التي تدور على الصحة العامة من تنظيم الأسرة

تساهم خدمات تنظيم الأسرة بقسط وافر في الصحة الوقائية والصحة العامة كالآتي :

- ١ - تطويل الفترة بين حمل وآخره ، أثر هام على صحة الطفل والأم والأسرة .
- ٢ - تقل نسبة المضاعفات ونسبة حدوث الوفاة في الأمهات في الفئات التي تطول فيها الفترة بين حمل وآخر ( من سنتين إلى ثلاث سنوات ) .
- ٣ - قلت نسبة حدوث المضاعفات في الأمراض المزمنة عند حدوث الحمل ، إذ يتيسر للأم الحصول على الشفاء ، والحصول على فترة مناسبة للراحة .
- ٤ - قلت نسبة وفيات الأطفال الناجمة عن مرض الأم أثناء الحمل أي الولادة المبكرة والولادات المتعسرة .
- ٥ - قلت نسبة حدوث الأمراض الموروثة في الأطفال بمنع الحمل لحين شفاء الوالدين .

وهكذا فإن المقصود من تنظيم النسل هو توقيت إنجاب الأطفال بالقدر الذي يمكن الأسرة من أداء رسالتها بنحو مآدء كاملاً والمحافظة على صحة الأم لحفظ صحتها وحياتها بالنسبة لأطفالها وأسرتها وكذا المحافظة على صحة أفراد الأسرة .

ولا يقتصر تنظيم الأسرة على توسيع الفترة بين حمل وآخر أو منع الحمل وآخر أو منع الحمل لفترة معينة لسبب صحى أو اجتماعى أو اقتصادى لحسب ، وإنما يهدف أيضاً إلى علاج العقم حفظاً على كيان الأسرة والرابطة الزوجية - وذلك لتوفير السعادة والاستقرار للأسر في المجتمع .



## تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية

أكد الميثاق أهمية الأسرة باعتبارها الخلية الأولى للمجتمع ، وحث على أن تتوافر لها كل أسباب الحماية التي تمكنها من أن تكون حافظة للتقليد الوطني. وحدد الميثاق سياسة العمل الاجتماعي في مجال الأسرة كجزء من سياسة العمل الثوري ، وأبان عن الأسس والمبادئ التي تقود اتجاه حركة الأسرة في المجتمع الاشتراكي العربي .

ونستطيع أن نستشف من أحكام الميثاق الكثير من هذه الأسس والمبادئ كما يلي :-

١ - تجميع الطاقات المعنوية والمادية في المجتمع من أجل حماية الأسرة ودعم روابطها .

٢ - تخطيط شامل لسياسة العمل الأسري بما يكفل توفير احتياجات الأسرة من الخدمات الاجتماعية التي تهدف إلى رفع مستوى الأسرة وبجعلها وحدة قوية متناسكة .

٣ - وضع برامج تفصيلية شاملة تخدم الأسرة وترتبط بتطور برامج الإنتاج أخذاً بما قرره الميثاق من أن غاية الإنتاج هي توسيع نطاق الخدمات وتوفير أكبر قدر منها .

وتنظيم الأسرة يأتي في مقدمة تلك الأسباب التي تعمي الأسرة وتعطيها إمكانات الوجود الاجتماعي الفعال وإمكانات الحركة الإيجابية المتواصلة .

وتنظيم الأسرة ماهر لإلتظيم الحياة ذاتها داخل الأسرة وخارجها في حاضرها ومستقبلها ، وأنه تخطيط مستمر على مستوى الحياة الفردية والجماعية معا ، والتخطيط السليم هو الترجمة الصادقة للتطور العلى للحياة في طريق التقدم والتحضر .

وتنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية يستهدف مايلي :

١ - حفظ التوازن في المجتمع وتفادى أسباب الاختلال التي تنشأ من عدم المقابلة السليمة بين الموارد المتاحة في شق أبوابها من جهة وبين الزيادة في عدد الأسرة من جهة أخرى .

٢ - كفالة دوام الاستقرار الأسري والمساعدة على القضاء على أسباب المشاكل الاجتماعية والاضطرابات التي تنشأ من ظهور إحتياجات على المستوى الأسري أو مستوى المجتمع قد تؤدي إلى تخطئه وتفككه .

٣ - يمكن التنظيم من حصول كل فرد على حقه في الفرصة المتكافئة ماديًا ومضويًا منذ ولادته وفي جميع مراحل حياته من حيث أن التنظيم هو السبيل لتوفير الإمكانيات اللازمة لذلك على أساس من التقدير السليم .

٤ - الارتفاع بالمستوى الاجتماعي بالقضاء على أسباب التخلف الحقيقية الناشئة من قصور الموارد والخدمات المتاحة عن مواجهة إحتياجات المواطنين بسبب اضطرابات زيادهم سنويًا بمعدل يفوق الزيادة المقدرة لهذه الموارد والخدمات .

٥ - الارتفاع بمستوى خدمة الأسرة لكل فرد فيها والارتفاع بنمط حياتها وأسلوب أدائها لوظيفتها الاجتماعية أولاً ثم الارتفاع بمستوى خدمات الدولة والارتفاع بأسلوب أدائها ثانياً .

٦ - تغيير النظرة الغائفة المتواكفة في الحياة إلى نظره إيمان وإعية أساسها التقدير وحسن التدبير .

٧ - نمو العلاقات الإنسانية الاجتماعية التي تتأثر عادة بالتصارع وبعدم تكافؤ الفرص .

٨ - المساهمة بصورة إيجابية وفعالة في تحقيق مبادئ الكفاية والعدل .  
فأبقيت مشكلة تزايد السكان بمعدلها الحالي والمرقب في طريق انطلاقه وانقطاعه دون تنظيم فلا أمل فيما نشهه من هذين المبدئين .

وعما لاشك فيه أن التنمية الاقتصادية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية الاجتماعية وأية مناقشة لمستقبل كلاهما بتجاهل مشكلة تزايد السكان وضرورة تنظيم الأسرة هي مناقشة سطحية بئسها عن الحلق والواقع . وذلك لأن التنمية الاقتصادية لا يمكن

تحقيقها إلا بزيادة الدخل القوي وزيادة متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل ، ومن ثم فإن مدى السرعة التي لا بد للدخل القوي أن يرتفع على مقتضاها لتقديم تنمية حقة للمجتمع وخصوصا في المجال الاجتماعي يتوقف على سرعة تزايد السكان ، وهذا يقودنا إلى حتمية تنظيم الأسرة باعتبارها الخلية الأولى والأساس الذي يقوم عليه ببناء المجتمع .

وتنظيم الأسرة له جانبان : جانب اجتماعي يستتبعه جانب طبي إذا لا يمكن للأسرة أن تأخذ بمبدأ التنظيم مالم تؤمن وتقتنع به ، وهذا الإيمان والاقتناع نتيجة حتمية لبرامج التوعية الاجتماعية التي يجب أن تسبق جميع الإجراءات الطبية التي تلجأ إليها الأسرة أخذاً بمبدأ التنظيم .

ولذا كان ضروريا أن يوضع برنامج تخطيطي وتنفيذي للتوعية الأسرية خاصة فيما يتعلق بتنظيم الأسرة لتبصير المواطنين بأهمية التنظيم ، وفي هذا المجال نرى الآتي : -

١ - قيام النقابات بدور فعال في إبراز مشكلة تزايد السكان وأثر ذلك على على الحطة وأهمية تنظيم الأسرة لتحقيق الإنتاج في مجالات التصنيع .

٢ - تدريب العاملين وتوعيتهم سياسيا واجتماعيا وتثقيفهم القيام بدورهم القيادي في المجتمع .

٣ - تشجيع الهيئات الاهلية المهمة برعاية الأسرة بالمشاركة في تنفيذ برامج تنظيم الأسرة وتزويدها بالخبرات الفنية والمعونة المالية .

٤ - استغلال مقار مؤسسات الثقافة العالية والمؤسسات الاجتماعية والجمعيات والوحدات الاجتماعية وأبنية المساجد والمدارس والمستشفيات والمصانع على مستوى المدينة والقرية في تنظيم برامج التوعية الاجتماعية في محيط الأسرة لنشر الدعوة لتنظيم الأسرة من جميع نواحيها الاجتماعية والصحية والثقافية لتسويت هذا المفهوم الجديد في أذهان الآباء والامهات والاقتناع به تمهيدا للعمل به .

٥ - اشتراك الهيئات النسائية اشتراكا فعليا في عمليات التوعية عن طريق زيارة الأسر في المنازل والدعوة للفكرة بين الامهات والآباء .

- ٦ - إعداد وتدريب عدد كبير من المتطوعين من طلاب وطالبات المعاهد العليا والكليات للمساهمة في برامج التوعية .
- ٧ - التوسع في إجراء البحوث الديموجرافية عن اتجاهات السكان وغيرها من الدراسات المتصلة بالموضوع من زوايا مختلفة .
- ٨ - تجديد أجهزة النخاية والإعلام المحلية منها كما في المصانع والمؤسسات العامة كما هو قائم على مستوى الدولة وتشجيع المسرحيات والتمثيليات الهادفة والتي تناقش هذا الموضوع لتثبيت مفهوم تنظيم الأسرة على أسس سليمة .

## ضرورة النظام الاشتراكي لحل مشاكلنا

في أي مجتمع من المجتمعات يمكن التحدث عن الاشتراكية بمطلق العدل والمساواة ، أما في مجتمعنا فإننا لا نتحدث عن الاشتراكية بمطلق العدل والمساواة فقط ، ولكن بمطلق آخر هو الضرورة ، الضرورة بالنسبة لكل فئات المجتمع ، لا بالنسبة لفئة واحدة دون الأخرى .

والخطوة الأولى لكي نفهم هذه الضرورة : هي أن تؤمن بأن مصير الوطن يؤثر فينا جميعاً ، مهما كانت الفئات التي ننتمي إليها . . أي تؤمن بأن الوطن سفينة واحدة إذا غرقت فإنها تغرق بالجميع .

والخطوة الثانية لكي نفهم هذه الضرورة : هي أن نعرف أن ما حدث في الصور القابرة - في جميع بلاد العالم - من اقحام كل شعب في حقيقة الأمر إلى شعبين : شعب غني ، وشعب فقير ، لا يمكن أن يتكرر اليوم ، في أي مكان من العالم - وأن استحالة اجتماع الثراء الفاحش والفقير المدقع في بلد واحد ليست استحالة نظرية ، ولكنها استحالة مادية قررها التطور المادي في صور عديدة وقعت بالفعل ولابد من الاعتراف بنتائجها الآتية :

١ - فقد حدث تطور مادي في صورة انتشار الوعي والتعليم بين جميع الفئات والطبقات بغير استثناء .

٢ - وقد حدث تطور مادي بانتشار وسائل الإعلام بما يدور في المجتمع بل وفي العالم أجمع .

٣ - وقد حدث تطور مادي بظهور الصناعة - فالمصانع بطبيعتها تنقل الفرد من تشقت الريف إلى تجمع الحياة وتلاحمها في المدينة .

٤ - وقد حدث تطور مادي - فلم يعد الرزق منه ناتجاً من الزراعة التي عرفت قواعدها ولم تتغير من آلاف السنين ، بل أصبح الرزق والتقسيم رهنا بعلوم جديدة حديثة ، هندسية وكيماوية وقانونية وإدارية وفكرية ...

( م ٤٢ - الخدمات المالية )

٥ - وقد حدث تطور مادي بانتشار العلاج والرعاية الصحية - فارتفعت نسبة الزيادة في عدد السكان ، ولم يكن ممكناً أن يكنى النمو الرتيب البطيء في موارد المجتمع حتى للاحتفاظ بمستوى المعيشة الراهن للشعب في درجته التعمية الحاضرة . فجرد الاحتفاظ بالمستوى الراهن يحتاج إلى جرى سريع تتطلع له الأنفاس .

٦ - وقد حدث تطور مادي حتى في مجال الذوق العام والحياة العادية ، فقد أصبح أبناء كل الطبقات - تقريباً - يلتقون في أماكن واحدة سواء في العمل أو اللعب ، ويتأثرون بصادات واحدة وتقاليدها واحدة إلى حد بعيد .

٧ - ولقد أُنِيت فكرة الطبقة ونظام الطبقة من عقول الناس ونفوسهم ، ومن المحم أن تلقى من واقع حياتهم وعلاقاتهم - فكل هذه الأشكال من التطور المادي ، حدثت في العالم كله وحدثت في بلادنا أيضاً - ولكن يضاف إلى بلادنا ظرف خاص هو - التخلف عن الركب .. التأخر الطويل والتخلف الذي جعل مشكلتنا ليست مجرد ، عدم العدل ، في توزيع الدخل القومي بحسب .. بل إن مشكلتنا هي أنه حتى مجموع هذا الدخل القومي ، لو وزعناه بالعدل . فإنه لا يكتفي لإحياة لا تختلف كثيراً عن الحياة التعمية الراحنة التي يحياها أغلب الناس .. إذن فنحن محتاجون إلى زيادة حجم الإنتاج القومي كله كحاجتنا إلى إعادة توزيع هذا الإنتاج :

٨ - إذا كان مستوى المعيشة بصورته الراحنة هابطاً ، فإنه يمكن أن يزداد ضبوطاً وتفاصاً - بل إنه كان في الواقع - قبل الثورة - في حالة هبوط مطرد .. والسبب هو أن العالم يعرف كل يوم مزيداً من السلع الجديدة والحاجات الجديدة . فليس عدد السكان وحده هو الذي يزداد بسرعة ، ولكن حاجات كل فرد من السكان أيضاً تزيد بسرعة .. وهكذا نجد أنفسنا - بالنسبة لحجم الإنتاج في ذاته - في أكثر من سباق :

( أ ) سباق مع زيادة عدد السكان .

( ب ) سباق لتعويض سنوات التخلف الطويلة .

( ج ) سباق مع الازدياد المستمر السلع والحاجات في العالم والتالي في بلادنا .

ومن هذه الظروف كلها جاءت ضرورة الهجوم على جبهة عريضة من أنواع الإنتاج الجديدة ، سواء في ذلك المشروعات بعيدة المدى أو سريعة الحصول .. والتركيز على المشروعات الأساسية بعيدة المدى يأتي في الدرجة الأولى من الأهمية فعل أساس هذه المشروعات ، كالمسد العالي ، ومصنع الحديد والصلب وغيرها ، على أساس هذا الاستئثار الواسع لمواردنا الطبيعية يمكن أن تنمو سائر أنواع الصناعات والخصائص .

ولكن القيام بمشروعات إنتاجية جديدة يحتاج - إلى جانب العمل والتخطيط - إلى رأسمال فن أين يأتي بهذا الرأسمال ؟

هنا تبرز أمامنا حكمة اللجوء إلى التأميم ، وتنمية القطاع العام ، والضرائب التصاعدية . إن هذه الإجراءات مقصود منها - إلى جانب الأغراض الاجتماعية - تجميع رأس المال اللازم للقيام بهذه المشروعات .

ورأس المال ، الذي هو نتيجة عمل الشعب كله ، كان في أيدي الرأسماليين ، وكانت مهمته عندهم هي الإتفاق الشخصي وتوفير حياة البذخ لهم في الوقت الذي يعاني فيه الملايين من الشعب شظف العيش .

والآن ... تحولت هذه المدخرات إلى يد الدولة ، ممثلة الشعب ، وأصبحت مهمة هذه المدخرات والأموال إنشاء مشروعات إنتاجية جديدة ، تدر كثيراً من الرزق ، وتوفر مزيداً من العمل ، وتفسر الرغاء بين الشعب .

ولقد أعلن الميثاق في الباب السادس ما يأتي :

« إن سيطرة الشعب على كل أدوات الإنتاج لا تستلزم تأميم كل وسائل الإنتاج ، ولا تلغى الملكية الخاصة ولا تحس حق الإرث الشرعي المترتب عليها وإنما يمكن الوصول إليها بطريقتين أولهما خلق قطاع عام وقادر يقود التنمية في جميع المجالات ويتحمل المسؤولية الرئيسية في خطة التنمية ، وثانيهما وجود قطاع خاص يشارك في التنمية في إطار الخطة الشاملة من غير استئثار ، على أن تكون رقابة الشعب شاملة القطاعين مسيطرة عليهما معاً . »

.. ونحن نتحدث الاشتراكية العربية عن د حل الصراع الطبقي سليماً ، فلائها

مخشى إذا ما أطلق لهذا الصراع العنان ، أن ينقلب إلى صراع دعوى ضار وإلى حرب أهلية بما يلحق بالوطن الأضرار . وهذا يلفت النظر إلى ما تنسم به هذه الاشتراكية من واقعية ، فهي لا تتجاهل وجود الصراع بين الطبقات ، ولكنها تعتقد في إمكانية فض هذا النزاع بالطريق السلى ، وفي هذا يقول الميثاق :

« والصراع الحتمى والطبيعى بين الطبقات لا يمكن تجاهله أو إنكاره ، وإنما ينبغى أن يكون حله سلبياً فى إطار الوحدة الوطنية وعن طريق تدوير الفوارق بين الطبقات » .

ومن العناصر الأساسية فى الفلسفة الاشتراكية أنها تنظر إلى المساواة على أنها الغاية النهائية التى يسعى إليها الإنسان أو ينبغى أن يسعى إليها . وليس معنى هذا هو المساواة المطلقة لأنها تفترض فى هذه الحالة أن الناس يولدون متساوين وهذا بخلاف الواقع . فأناس يختلفون فى قدراتهم الجسمية والعقلية ، كما يتفاوتون فى طباعهم وأخلاقهم وأمزجتهم . فالمعنى المقصود بالمساواة هو أن لكل كائن بشرى الحق فى كل ما يجعل للحياة قيمة بالنسبة له ، يعادلها لسواه فى هذا الحق ... إن مبدأ المساواة الذى تعتبره الاشتراكية من أركانها الجوهرية ، يتعارض أساسياً مع أية مزاي أو امتيازات خاصة تستند إلى المولد أو الدين أو اللون أو الجنس ، وليس لأحد أن يزعم أو يدعى أن له حقاً طبيعياً فى السعادة يريد على نصيب غيره منها .

ويقصد بالمساواة أيضاً أن تتاح للجميع الفرص المناسبة أو الكافية - كل حسب قدراته واستعداداته وإمكانياته - وهو ما يتطلب من المجتمع أن يوفر الوسط الذى يمكن أن تنمو فيه الملكات العقلية . . إلا أن فكرة المساواة تشد تعقيداً عندما نحاول تطبيقها فى المجال الاقتصادى . فمنما نتحدث الاشتراكية عن « المساواة الاقتصادية » فإنها تنفى أقل قدر من عدم المساواة إذا أريد من الناس أن يستخدموا مواهبهم بصورة فعالة . إنها لا تنفى الأنصبة المتساوية وإنما الأنصبة العادلة ، ولذا فهي تعنى العدل الاجتماعى .

٩ - تؤمن الاشتراكية إيماناً عميقاً بالحرية ، إذ أن الحرية ضرورية



وجهرية لنفوس الشخصية - ولا يمكن تحقيق الحرية بالنسبة للجماع إلا في ظل ضمانات خاصة . وبعبارة أكثر وضوحاً أننا لا يمكن أن نحصل على الحرية إذا لم تنعم في الوقت ذاته بالمساواة .

هذا ما تراه الاشتراكية وتؤكدته وتدعو إليه - فإذا توافرت الحرية والمساواة والعدالة قامت الديمقراطية . ومن أجل هذا كانت الضرورة الملحة للنظام الاشتراكي لحل مشاكلنا وليكون نبراساً لنا في بناء مجتمعنا .

وفي هذا يعرف الميثاق الاشتراكية العربية بأنها :

إقامة مجتمع الكفاية والعدل ، مجتمع العمل وتكافؤ الفرصة ، مجتمع الإنتاج ومجتمع الخدمات .

## مسئوليات الاتحاد الاشتراكي العربي نحو مشكلة

### « تنظيم الأسرة »

أوضح الميثاق أن مشكلة التزايد في عدد السكان - هي أخطر العقبات التي تواجه جهود الشعب المصري في انطلاقه نحو رفع مستوى الإنتاج بطريقة فعالة وقادرة - ومعنى ذلك أن - العمل في ميدان تنظيم الأسرة للتغلب على مشكلة التزايد السكاني هو في الدرجة الأولى - عمل قوى سياسى ، وليس مجرد خدمة طبية أو اجتماعية لحسب .

كما حدد الميثاق هدفا ينبغي الوصول إليه ، وهو إيجاد الوعي التخطيطى في حياة الأفراد لأنه الحل الحاسم لمشكلة تزايد السكان .

ومعنى ذلك ضرورة العمل الجماهيرى المنظم المستمر لبلوغ هذا الهدف . كما حددت مبادئ الاتحاد الاشتراكي - باعتباره الطليعة الاشتراكية والسلطة الشعبية - حتمية قيادته للعمل الوطنى وتوجيهه وممارسة الرقابة الفعالة عليه باسم الشعب .

وبمعنى ذلك أن على الاتحاد الاشتراكي المبادرة بممارسة هذه المسؤوليات نحو تنظيم الأسرة - باعتبارها عمل سياسى قوى ، من خلال منظماته فى جميع المستويات حتى تجد الخطة التي أعنتها الدولة لمواجهة المشكلة طريقها إلى التطبيق العملى ، وحتى تتحقق الأهداف المنشودة منها .

وعلى ضوء المسؤوليات التي تعهدت والتزام الاتحاد الاشتراكي العربي بها تقترح خطة العمل الآتية .

### المسؤوليات الرئيسية :

- ١ - دراسة أبعاد المشكلة على مستوى القاعدة والصعوبات التي قد تعترضها .
- ٢ - المساهمة في التخطيط لاحتياجات المناطق المختلفة من وحدات تنظيم الأسرة سواء كانت حكومية أو أهلية .

٣ - الاشتراك في ممارسة أفضل الطرق للاستفادة من وحدات تنظيم الأسرة وتسهيلها على أعلى درجة من الكفاءة ، لخدمة الجماهير بما يتلاءم مع احتياجاتها الفعلية كعدد ساعات العمل اليومي أو ظروف التفضيل في قترات مسائية أو بعد الظهر .

٤ - توعية السكان بمشكلة تنظيم الأسرة وارتباطها بمرحلة التحول للاشتراكى ومجتمع الكفاية والعدل .

٥ - تنظيم الأعضاء العاملين في الاتحاد الاشتراكى العربى في ندوات أو مؤتمرات أو دراسات تدريبية على الجوانب المختلفة لمواجهة المشكلة واكتشاف القيادات الواعية بينهم من خلال الممارسة الإيجابية لما يكلفون به من أعمال ومسؤوليات .

٦ - تحقيق الرقابة الشعبية على الخدمات التى توفرها وحدات تنظيم الأسرة الحكومية منها أو الأهلية من ناحية مستوى الخدمة وكفاءتها وحسن استقبال المواطنين ومدى توافر الإمكانيات والوسائل بها بصفة منتظمة ومستمرة ، وتذليل الصعوبات التى قد تفرض التنفيذ .

٧ - متابعة تقييم مدى ما يحققه برنامج تنظيم الأسرة من نجاح فى كل منطقة والتقدم باقتراحات التعديل أو الإضافة اللازمة ليحقق البرنامج الأهداف المنشودة منه ولكى يمكن ممارسة هذه المسؤوليات على النحو الأكمل يلزم تنسيق الجهود على المستويات المختلفة كما يلى :

#### على مستوى الجمهورية :

١ - تشكيل لجنة لتنظيم الأسرة بالأمانة العامة للاتحاد الاشتراكى العربى يكون مقرها وأحد أعضائها على الأقل مثلين فى المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة .

٢ - تتولى هذه اللجنة مهمة تحويل الخطة التى يقرها المجلس الأعلى إلى برامج عمل تفصيلية تلتزم بها منظمات الاتحاد الاشتراكى فى مستوياته المختلفة .

#### على مستوى المحافظة :

١ - إنشاء لجنة مشتركة بكل محافظة من أمانة الاتحاد الاشتراكى العربى وفرع المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة بالمحافظة .

٢ - تحول هذه اللجنة مسئولية التخطيط والمتابعة لبرنامج تنظيم الأسرة وتحديد برامج العمل التفصيلية لوحدة الاتحاد الاشتراكي بالمحافظة .

### على المستوى المحلي بالقرية أو القسم

١ - إنشاء لجنة فرعية لتنظيم الأسرة تتيق من لجان الاتحاد الاشتراكي العربي بالقرى أو الأقسام ويشارك في هذه اللجان القائمون بالعمل بوحدة تنظيم الأسرة الحكومية منها أو الأهلية والقيادات المحلية الواعية .

٢ - تكون مهمة هذه اللجنة تنفيذ البرامج التفصيلية التي تعدها اللجان المشتركة بالمحافظة بما في ذلك تنفيذ حملة العناية وإقامة الندوات والاجتماعات وتدريب الأفراد المحليين وتحقيق الرقابة الشعبية المباشرة على ما تقوم به هذه الوحدات من أعمال وتذليل الصعوبات التي قد تعترض نشاطها اليومي .

٣ - تقسم هذه اللجان التقارير الدورية للمستويات الأعلى من متابعة وتقييم التجربة ومدى ماحققته من نجاح .

وبهذا تلتمح القوى الشعبية مع الأجهزة التنفيذية في تكتل واضح وصریح للخوض في معركة تنظيم الأسرة لا باعتبارها مشكلة صحية أو اجتماعية حسب ، ولكن باعتبارها مشكلة وطنية وسياسية قبل كل شيء .

## الختام

حينما أبرز مجتمعنا العربي أهمية العامل كقوة إنتاجية ، إنسانية ، قيادية ، إنما حدد بذلك حقه ومسئوليته في هذا المجتمع سواء كطاقة إنتاجية تتطلبها طبيعة احتياجاته ، أو كطاقة إنسانية متحركة لها أثرها في التأثير على المجتمع ، أو كطاقة قيادية لها دورها في النهوض به .

وما دام مجتمعنا قد أوضح حقوق عماله ووضع في أعناقهم أمانة الاشتراك والمساهمة الفعلية في نمو المجتمع اجتماعياً ، بجوار دوره الهام في التنمية الاقتصادية ، فقد أصبح من الضروري أن تهيأ له كافة السبل والوسائل التي تجعله قادراً على هذا الاشتراك والإسهام بصورة فعالة .

لذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق والمسئوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين :

( أ ) قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدورهم الاجتماعي في المجتمع .

( ب ) إمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على هذا الإسهام .

كما أنه بعد هذا العرض الذي قدمناه لموضوع تنظيم النسل باعتباره مشكلة الساعة التي تجهد لها كافة القوى أرى أنه من واجب العمال في المجتمع الاشتراكي العمل على حياة المكاسب الاشتراكية وذلك بالالتزام بالمنهج التالي :

١ - الوعي التام لما ينقل إليهم من معلومات بحيث تعمل التشكيلات العالمية في صورتها المختلفة على تحليل وتقييم هذه المعلومات قبل نقلها وتداولها دون وعي أو دراسة .

٢ - إدراك عميق لعنق التغيير الاجتماعي الذي يصاحب نهضة مجتمعنا الثوري في نواحي العمل والحياة .

٣ - الإيمان بأهمية تنظيم النسل في رفع مستوى المعيشة وفي تحقيق حياة أفضل للأسرة والمجتمع

٤ - التخلص من عادات تعاطى المكيفات بأنواعها التي أجمع البحث العلمي على آثارها السيئة على الجهاز العصبي المركزي وعلى إمكانيات العامل وقدراته الإنتاجية فضلاً عما تسببه من أضرار اجتماعية تصيب المجتمع نفسه .

٥ - إضاءة الطريق أمام الأبناء والأحفاد لكي يلبسوا الإنجازات الضخمة التي تحققت في عهد الثورة مع وعي بما قام به الآباء والأجداد في سبيل تحرير الوطن من المستغل والمحسك والمستعمر .

٦ - التعمد على الادعاء ، لما في ذلك من تأمين المستقبل ضد غدر الزمن ولمواجهة الحاجات يستلزمها المجتمع في طور البناء من الاستفادة بالمدخرات الشخصية طويلة المدى .

٧ - توجيه الطاقات الزائدة واستغلال وقت الفراغ فيما يفيد .

وفي تصوري أن كل هذا يتحقق عندما تصبح الأسرة أداة فعالة في التنشئة الاشتراكية وفي التربية الأخلاقية الفاضلة ، وعندما تحرص الأسرة - كوحدة - وخاصة الأسرة العاملة على تدعيم كيانها البيولوجي والسيكولوجي والاجتماعي بصورة متكاملة .

## الفصل العشرون

### التعاون في خدمة العمال

— التشريعات التعاونية في ج . ع . م . وتشمل :

تطور التشريعات التعاونية .

نحو تشريع تمارني اشتراكي .

توصيات المؤتمر التعاوني العام .

— التعاون والتطبيق الاشتراكي ويشمل :

التعاون في النظام الرأسمالي .

التعاون في ظل التطبيق الاشتراكي .

— التعاون في الميثاق ،

— أنواع الجمعيات التعاونية وتشمل :

التعاون الإنتاجي :

[ التعاون الزراعي — التعاون الصناعي — التعاون في العمل ]

التعاون الاستهلاكي :

[ جمعيات التوريد المنزلي — جمعيات الإسكان التعاوني — جمعيات

الخدمات ]





## التشريعات التعاونية في ج ع م

### تطور التشريعات التعاونية :

دراسة التشريعات التعاونية في ج . ع . م . تقتضى تتبع المراحل التي مرت بها تلك التشريعات لإبتداء من مشروع القانون الذى أعدته الجمعية الزراعية الحديوية ومن ورائها المرحوم عمر لطفى الخاى أول من دعا إلى التعاون في مصر .

### مشروع سنة ١٩٠٩ :

كان مشروع القانون المشار إليه من أصل من المشروعات التي أعدت في بادئ سواه منها المشروعات التي أخفقت أو المشروعات التي صدرت على أساس أن مشروع سنة ١٩٠٩ يمتاز بوجه خاص بما يأتي :

أولاً : المرونة الكافية ، حيث تضمن الأصول وأحال في التفاصيل على لائحة يصدرها مجلس النظار يدخل ضمن أحكامها إجراءات الجمعية العمومية وشروط عضوية مجلس الإدارة .

ثانياً : منحه الحرية الكاملة للمساهمين في تأسيس أو حل الجمعية ، وإن يكن ذلك محل نظر في المجتمع الاشتراكي الذي يقتضى تدخلا من الدولة لفرض إرادة الخير أحيانا — في إطار من المصلحة العامة — على إرادة المساهمين .

وإذا كان المشروع قد استهدف لنقد الحزب الفرنسي الذي استقدمته الجمعية الزراعية الحديوية لإبداء الرأي فيه بدعوى أنه خلا من بيان المبادئ التي تتبعها الجمعية التعاونية ، إلا أن هذا النقد لا يقوم على اعتبارات عملية ما دامت هذه المبادئ غير متنازع عليها ومفوض أمر تقريرها للقرنرات الدولية .

### مشروع ١٩١٤ :

وفي سنة ١٩١٤ أعدت الحكومة مشروع القانون الذي تداولته الجمعية التشريعية ، ولكن هذا المشروع سقط نتيجة ما استهدف له من نقد داخل الجمعية وعارجها لما تضمنه المشروع من عيوب أهمها :

أولاً : لا يكون الجمعية وجود قانوني إلا بموافقة بلطز المالية على عقد التأسيس والنظام الداخلي .

ثانياً : لناظر المالية أن يحل الجمعية بالطريق الإدارى ولا يكون التنظيم من هذا القرار إلا أمام مجلس النظار حيث يصبح قراره برفض التنظيم حصيناً من العطن أمام القضاء .

ثالثاً : يشترط لإجازة قرارات الجمعية العمومية بتعين نطاق قبول الودائع وإقراض الأعضاء ، تصديق نظارة المالية عليها بعد أخذ رأى وزارة الزراعة .

وقد تبين من خلال دراسة هذا المشروع أنه ناط بوزارة الزراعة الإشراف على تطبيقه ولكنه جعل لوزارة المالية سلطات أعلى ابتداء من الإذن بتكوين الجمعية إلى إصدار قرار إدارى يحلها علاوة على إجازة حقوق تأسيسها ولوائها ، ومراقبة قواعد تسليف أعضائها عالم نجد له تفسير سوى التمكن لمسئدار المالية الإنجليزى من بسط سلطانه على الحركة التعاونية لجعلها — كما عبرت عن ذلك إحدى الصحف الأجنبية التى كانت تصدر حينذاك فى مصر — رهن قدى الحكومة .

وقد كشف صدر المذكرة الإيضاحية فيما بعد للقانون رقم ١٩٢٣/٢٧ — وهو أول تشريع تعاونى صدر فى البلاد — عن الدور الذى لعبته الإدارة الإنجليزية فى الحركة التعاونية حين جاء بها أن الجمعية التشريعية صدقت على مشروع الحكومة الذى أعدت نه الأول فى سنة ١٩١٤ استجابة لما كان يديه لورد كنشتر المعتمد البريطانى من عظيم العطف على المزارعين !!..

وفى ضوء هذه الحقيقة نفهم السر وراء الرغبة الملحة من جانب زعماء الحرب الوطنى الذين هاجموا مشروع الحكومة فى المطالبة بالحاح بتجريد الحركة التعاونية من أى صورة من صور رقابة الحكومة ، فقد كان ذلك يعنى بالضرورة التخلص من رقابة الاستعمار الذى يتقمصها .

القانون رقم ١٩٢٣/٢٧ :

لذلك صدر القانون رقم ١٩٢٣/٢٧ منيها عن العيوب التى تضمنها مشروع

الحكومة التي أعدته سنة ١٩١٤ وإن يكن قد أوقف أحكامه على التعاون الزراعي دون سواه .

#### القانون رقم ٢٣ / ١٩٢٧ :

وفي سنة ١٩٢٧ صدر القانون رقم ٢٣/١٩٢٧ متجا الغاية التي صدر من أجلها القانون الأول بتضمينه أحكاما منظمة لساير أنواع التعاونيات ، ولعل مرجع ذلك إلى طبيعة تشكيل اللجنة التي أعلنت المشروع حيث شارك في عضويتها نخبة متميزة من رجال التعاون والاقتصاد . ولعل من أهم ما استحدثه هذا القانون الاعتراف بالحركة التعاونية بشخصيتها ، تنشأ عن إرادة حرة وتنتفع من احتياجات الجماهير . من ذلك على وجه الخصوص الاعتراف للجمعيات بجمعها في تكوين الاتحادات التعاونية وتخصيص نسبة من الفائض للخدمات الاجتماعية وتقرير حق المؤسسين في الطعن أمام القضاء بالإلغاء على القرار السليبي الصادر بامتناع جهة الإدارة عن تسجيل الجمعية التعاونية على خلاف القانون . في حين يعاب عليه أنه أخذ بقاعدة الشمول في إيراد الأحكام والتعرض لتفاصيل بحيث فقد ما ينبغي أن يتوفر له من المرونة حتى لا يستهدف التعديل .

#### القانون رقم ٥٨ / ١٩٤٤ :

وفي ٣٠ مايو ١٩٤٤ صدر القانون رقم ٥٨ / ١٩٤٤ متضمنا حكاين هامين ضمن الأحكام التي أوردتها :

أولا : إنشاء بنك التعاون الذي تشترك في تأسيسه وتمويله الجمعيات التعاونية .

ثانياً : إنشاء الاتحادات التعاونية لتبشر التفتيش على أعمال الجمعيات ومراجعة حساباتها خلفا للجنة الإدارية المختصة .

ولقد كشف التطبيق العملي عن تطور الأخذ بهذين الأمرين ، ذلك أنه بالنسبة للأمر الأول وأعني به - إنشاء بنك التعاون - فقد اقتضت المصلحة العامة الاكتفاء بتطوير بنك التسليف الزراعي بحيث يتحول تدريجيا إلى بنك تعاوني

يمول الحركة التعاونية ويؤدى كافة الخدمات الائتمانية والمصرفية لها وذلك ابتداء من سنة ١٩٤٨ حين بدأت أولى مراحل التطور .

وأما بالنسبة الأمر الثانى ، فإن القانون حين منح الاتحادات التعاونية سلطة الإشراف والمراجعة والمراقبة احتفظ لمصلحة التعاون والجهة الإدارية المختصة ، فى نفس الوقت بهذه السلطات بمعد تكراراً للعمل الواحد وازدواجاً فى الاختصاص ، ظل مثاراً للصداع بين الجهتين الشعبية والإدارية مما كان عللاً للجدل فى المؤتمرات التعاونية العامة التى توالى انعقادها فيما بعد .

#### القانون رقم ٣١٧ / ١٩٥٦ :

وفى شهر أغسطس ١٩٥٥ شكل وزير الشئون الإجتماعية والعمل حين ذاك لجنة لإعداد مشروع جديد للتعاون اشترك فى عضويتها ممثلون للاتحادات التعاونية ووزارات الزراعة ، والاقتصاد ، والشئون الاجتماعية ، وللمجلس الخدمات والإنتاج ، ولبنك التسليف الزراعى والتعاونى .

وعلى الرغم من جدوى المناقشات التى دارت فى جلسات اللجنة فإن القانون الذى تمخضت عنه كل هذه الجهود جاء على صورة لاتعد تعبيراً صادقاً عن مجموعة الآراء التى أبديت فى المشروع ، ذلك ، بسبب سيادة رأى الذى يقول بأحكام الرقابة الإدارية على المشروعات التعاونية ، على أثر الفوضى التى أصابت جبهة هذه المشروعات علاوة على استناد أصحاب ذلك رأى السائد فى الحكومة إلى النجاح الذى كانت قد أحرزته تجربة التعاون المشرف عليه فى الجمعيات الزراعية التى أسفر عنها تطبيق قانون الإصلاح الزراعى رقم ١٧٨ / ١٩٥٢ .

#### قانون المؤسسات العامة التعاونية :

وفى سنة ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٣٦٧ / ١٩٦٠ بإنشاء المؤسسات التعاونية فدخلت الحركة التعاونية بصدور هذا القانون مدخلاً جديداً فى منطقة التشريع والتطبيق . وبصدور هذا القانون تباينت القرارات الجمهورية بإنشاء المؤسسات العامة التعاونية فى فروع الزراعة ، والصناعة ، والإسكان ، والاستهلاك ، وفى مجالات الصحراء والثروة المائية ودور العلم .

وبإبقاء المؤسسات العامة التعاونية بدأت موجة من الإعداد لتشريع تعاوني موحد يراجه التطورات التنظيمية الجديدة . وصدرت في نفس الوقت التشريعات الاشتراكية . ومن خلالها اتضح دور الدولة في مجالات الاقتصاد وبرز التعاون العام في هذا المجال كحقيقة ثابتة في ضمير هذا النظام .

ثم صدر القانون رقم ١٩٦٣/٦٠ في شأن المؤسسات العامة فوحدين جميع أنواع المؤسسات العامة في الحكم . كما صدر القرار الجمهوري بإنشاء المؤسسة العامة للاتمان الزراعي والتعاوني خلفاً لبنك التسليف . وأصدرت العدة لإصدار قرارات جمهورية بالتنظيم التعاوني الجديد في مجال الزراعة .

#### نحو تشريع تعاوني اشتراكي :

واتجهت الأنظار مرة أخرى إلى إعداد تشريع جديد للتعاون يعترف بدور القطاع العام في مجالاته ، على أساس ما أباحه قانون المؤسسات العامة التعاونية من إنشاء جمعيات تعاونية تنفرد الدولة أو تشترك فيها بالتأسيس والتويل بما يستتبع ذلك من حقها في الإدارة فضلاً عن الرقابة والإشراف .

وظهرت في الاتفاق مفاهيم جديدة للتعاون أثرت بالضرورة على التعاريف المصطلح عليها وعلى نطاق تطبيق مبادئ التعاون ذاتها ، بما في ذلك مبدأ حرية الانضمام إلى الجمعية التعاونية والانسحاب منها الذي يتضمنه حكم المادة الأولى من قانون التعاون الدائم ، وذلك بالنظر إلى ما استحدثه قانون الإصلاح الزراعي في المادة ١٨ منه ، وبموجبها تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية من آلت لإليم الأرض المستولى عليها في القرية الواحدة ومن لا يملكون فيها أكثر من خمسة أفدنة بما يفيد ذلك من فرض العضوية بقوة القانون أو ما نعتبر عنه باعتبار العضوية في التعاون الزراعي من النظام العام ، الأمر الذي كان مثاراً للنقد بمناسبة إعداد مشروع القانون رقم ٣١٧ / ١٩٥٦ ، ثم لم يقدح خلا لخلق بمناسبة التفكير في إعداد التشريع الجديد نتيجة سيادة المفاهيم الاشتراكية ، واتتصار التجربة التي أسفرت عنها هذه المفاهيم :

على أن مشروع القانون الجديد لا يخلو هو الآخر في صميمه النهائية من

أوجه قد ، وبخاصة حين كان إعدادة سابقاً على العمل بالقانون رقم ١٩٦٣/٦٠ في شأن المؤسسات العامة الذي استبدل به المشرع أحكام قانون المؤسسات العامة ، وقانون المؤسسات العامة التعاونية - وهو القانون الذي كان يحيل في بعض نصوصه على أحكام القانونين المذكورين من جهة ، وبمس بعض أحكام قانون التعاون القائم رقم ١٩٥٦/٣١٧ من جهة أخرى .

لذلك فإن إعادة دراسة المشروع المقترح في ضوء ما استحدثه القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ من أحكام أصبح في مستوى الضرورة التي يتطلبها إعداد مشروع يكفل للتعاون الاستقرار لدى طويل تيمناً لويلات التعديل المتلاحق الذي استهدف له قانون التعاون أكثر من خمس مرات خلال نصف قرن .

#### توصيات المؤتمر التعاوني العام :

كانت التوصيات التي أصدرها المؤتمر التعاوني العام المنعقد في ٢٥، ٢٦ مايو سنة ١٩٥٥ إعلاناً صريحاً عن سخط الفلاحين - تلك الفئة العاملة المشتة لغالبية الشعب - من الوضع السائد في مجالات التعاون آنذاك ، مع التحفز لإيجاد حياة جديدة تستهدف تحقيق الأهداف التعاونية الحقة كما أعلنها رئيس الجمهورية في مؤتمر سنة ١٩٥٧ ، ثم حاد قنوه بأثرها في خطابه أمام مجلس الأمة في ١٢ نوفمبر ١٩٦٤ .  
وهذه هي أم التوصيات :

١ - يصدر القانون بتعريف الجمعيات التعاونية والحركة التعاونية بما يحدد اتجاه الدولة من التعاون .

٢ - جميع الأسس التعاونية التي يجب أن تسير عليها كافة الهيئات التعاونية يتضمنها قانون التعاون مع ترك المسائل التنظيمية للنظام الداخلي لهذه الهيئات .

٣ - استبدال الاتحاد التعاوني العالم والاتحادات الفرعية بنظام المجلس الاستشاري الأعلى والمجالس الاستشارية الإقليمية .

٤ - ينص في القانون على وجوب تكوين الاتحاد التعاوني العام على أن يؤول إليه أمر الإشراف على الهيئات التعاونية بعد فترة انتقال لا تتجاوز خمس سنوات .

٥ - النص على جواز توقيع جزاءات تأديبية على أعضاء الهيئات التعاونية الذين يرتكبون مخالفات تعاونية لا يتناولها قانون العقوبات .

والاجتهاد السائد الآن في إعداد قانون التعاون هو إلى تضييقه المبادئ الرئيسية كتحريف الغاية من التعاون ، ومنح الجمعية الشخصية الاعتبارية ، والنص على الأبواب التي يتعين تضييقها النظام الداخلي ، وبيان الحد الأدنى العضوية ، وتمييز سلطات الجمعية العمومية ، وتحديد حد أدنى للاحتياطي ، وحصة محددة للخدمات الاجتماعية والتعليم ، وقواعد توزيع العائد بنسبة المعاملات ، ووضع حد أعلى للفائدة على رأس المال ، وتعيين أنواع المسئولية وأقصى أجل لمسئولية الأعضاء المنسحبين ، وبيان طريقة المراجعة السنوية ، وطريقة توزيع فائض التصفية ، وأسباب الحل بالطريق الإداري أو القضاء ، وبيان المخالفات التعاونية والعقوبات التي ترد عليها ، على أن يحال في غير ما تقدم على النظام الداخلي الذي يضعه المؤسسون . على أن يوضع في الاعتبار عند إعداد التشريع أن يلائم مجتمع الأمة العربية كلها بما يقتضيه من دراسة الحياة التي يعيشها هذا المجتمع في ضوء التطبيق الاشتراكي الذي بدأ يسوده ، على أي يحوى هذا التشريع مفاهيم الثورة ويقوم عليها .

## التعاون والتطبيق الاشتراكي

### التعاون في النظام الرأسمالي :

الجدير بالمعانة هو إضاح أن التعاون ليس إلى الرأسمالية ولا إلى الاشتراكية في موضع القلب ، وإنما هو نظام اقتصادي مستقل يمكن تطبيقه في مجتمع خاص يكون التعاون فيه كفاء لتغطية جميع الخدمات الاقتصادية . ولكن لكي يسود التعاون ، يتعين أن يكون ذلك في مجتمع متقدم من الناحيتين الثقافية والفكرية بحيث تحصل دعوته بهساطة إلى الجماهير .

ففي مجتمع رأسمالي يمكن أن يستعان بالتعاون كمعصر ملطف لحدة الرأسمالية وكثيراً ما ساهم قادة هذا المجتمع من غلاة الرأسماليين في السماح بقيام حركة تعاونية على أن تظل تلك الحركة محصورة في نطاقها لا تتعداه بحيث تصبح دائماً في خدمة الرأسمالية لا سيما مساعداً عليها كصورة من صور الإصلاح التي يتقبلها المجتمع الرأسمالي تنقيهاً عن سخط الجماهير وضغط النظام الحر .

وفي مصر - في ظل مجتمع رأسمالي - تسرب الإقطاعيون إلى التعاون الزراعي لجمدوه واعتصروا كل قطرة فيه إلى جانبهم - وبسطوا سيطرتهم عليه وأحكموا حوله الحلقات فلم يعد تعاون الفلاحين بل كان تعاوناً على الفلاحين حتى إذا ما وضعت الدولة - في يقة من ضميرها - نظام الائتمان عن طريق بنك التسليف ظلت الخدمات وقفاً على ملاك الأرض دون مستأجريها أو المزارعين عليها إلى أن كانت سنة ١٩٥٦ حين أعد نظام الائتمان الزراعي التعاوني على قاعدة خدمة الحائرين بغير اشتراط ضمان الملاك . فبدأت ثورة جادة في طريق العمل التعاوني.

وللتاريخ ، فإن التعاون نشأ أولاً في إنجلترا مهد الرأسمالية ، وما زال يتنظم المستهلكين من جميع الطبقات يستوى في ذلك المعدمين - إذا صح هذا التعبير - والإنجليزى صاحب رأس المال . . يكشف عن ذلك الإحصاء بعدد من تقدمهم الجمعية التعاونية للجملة .



وقيام التعاون في إنجلترا منذ أكثر من قرن من الزمان لم يمنع أنه يعمل في ظل مجتمع رأسمالي . وإذا كان التعاون صلة بحزب العمال البريطاني الاشتراكي النزع ، فإن هذه الحجة تقوم على وهم اشتراكية حزب العمال هناك .

صحيح أن التعاون نشأ فكرة ثورية بين صفوف المظلومين والكادحين والمضيعين في الأرض على طريق التحرير في المجتمعات الأوربية عمالاً وفلاحين ، ولكنه لم يكن إلا ثورة ذاتية غير قادرة على مواجهة النظام الرأسمالي بعيوبه ، ولرفع عصا العصيان في وجهه . . و فرق هائل بين تلمس الإصلاح عن طريق الانطواء والتضامن وبين الفكر الاشتراكي الذي لا يقنع من الرأسمالية إلا بدك عروشها ، والاتقاض عليها واسترداد حقوق الجماهير من بين أيديها وبرائتها .

والحقيقة ، فإن التعاون يقوم أساساً على المال الخاص في حين تقوم الاشتراكية على فكرة الملكية العامة ووسيلتها التأميم لمصلحة الأمة بمعنى تمكك الشعب في مجموعه عن طريق قطاع عام قادر لمصادر الثروة - فأين من ذلك التعاون .

### التعاون في ظل التطبيق الاشتراكي :

غير أنه للانصاف نقرر أن التعاون يصلح العمل في ظل التطبيق الاشتراكي كما يصلح للعمل في ظل التطبيق الرأسمالي ولكن بشروط :

١ - أن يكون مفهوماً أن الاشتراكية هي الأصل وأن التعاون هو الصورة التكميلية التي تعمل في إطار من الفكر الاشتراكي بحيث يحتفظ من مبادئه وقواعد العمل فيه بما لا يتعارض مع مفهوم التطبيق الاشتراكي :

وليبيان ذلك - على سبيل المثال - فإن الأخذ بنظام التعاون في الإصلاح الزراعي في مصر مشروط باعتبار العضوية في الجمعية التعاونية الزراعية مقررة في شأن المتفعين بقانون الإصلاح الزراعي بقوة القانون ولو تعارض ذلك مع مبدأ حرية الانضمام والانسحاب من الجمعية التعاونية . فبإحدى التعاون تعمل أو تهمل تبعاً لمقتضيات صالح المجتمع الذي تعيش في ظله .

وبنهي أن أعمال هذا المبدأ - مبدأ باب العضوية المقترح بما يحرمه من حرية

الاضليم والانسحاب لا يؤدى إلا إلى انهيار التعاون الزراعى كله ، وبالتالي انهيار القيم الاقتصادية المستتلة إليه في ظل تطبيق قاعدة التملك للبعدين وهى القاعدة التى قررها القانون وأكدها الميثاق ، وهى قاعدة أصيلة تستمد وجودها من ظروف المجتمع والمستوى الثقافى والفكرى للفلاحين فى هذه المرحلة التى أعقبت مئات السنين من الظلم والظلام والتخلف .

٢ — أن يكون واضحاً أن مقتضى التطبيق الاشتراكى هو خضوع التعاون للنظرية الاشتراكية من حيث خطة يلتزم بتطبيقها فى حدود الدور الذى يرسم له فى إطار الخطة العامة للتنمية الاقتصادية ، وبصورة أوضح فإن التخطيط أساس من أسس النظام الاشتراكى سواء بالنسبة لنصيب القطاع العام وهو القائد فى هذا التخطيط أو لنصيب القطاع الخاص ، وعلى هذا الأساس فإن التعاون ينبغى أن يكون موجهاً ومشرفاً عليه فى ظل الاقتصاد الموجه فى حين يسيطر على بعض الأذهان أن التعاون خلق حراً ، وينبغى أن تتوفر له من الحرية لأعضائه ما يندفع معه تدخل الدولة بالتخطيط والإشراف والرقابة — وإذ يقوم هذا الصدام فى التفكير يمكن النظر فى الأمر — تعاون أو لا تعاون .

ومن حسن الحظ أن المشتغلين بالتعاون وبالفكر التعاونى الذين مازالوا فى مكان الصدارة من الأحداث يدركون هذه الحقيقة ، ويتقبلون تجربة التعاون فى الإصلاح الزراعى قبولاً حسناً ، وإن كان البعض يعتبر هذه التجربة استثناء لا بد منه على أصل عام هو سيادة مبدأ باب العضوية المفتوح ، وقاعدة الحرية المطلقة فى النظام التعاونى — فى حين نرى أن تجربة التعاون فى الإصلاح الزراعى — كنظام الإصلاح الزراعى كله — أصل عام وليس استثناء يرد على أصل .

٣ — أن التعاون ليس هدفاً ولكنه وسيلة تهدف إلى تحقيق مجتمعات الرفاهية فى ظل الكفاية والعدل .

وعلى هذا الأساس . . فإن ما يستطيع القطاع العام أن يحققه من خدمات وأن يكسبه من أرض لا يجوز للتعاون أن يجادل فيه أو يطالب به أو يتنافس عليه .

من ذلك مثلاً ، فإن ما تقرر الدولة ضروره أن يباشر عن طريق القطاع

العالم يجب تأميمه في أيدي من يباشره ولو كانت الأيدي التعاونية .

ف عندما ترى الدولة أن قطاع البترول - ضمن عناصر التعدين - ما ينبغي أن تباشره الدولة بأجهزتها ضخاما لأمنها وسلامتها وتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في اقتصادياته فإنه يكون مشروعا في ظل هذا المفهوم نقل ملكية الجمعية التعاونية للبترول من النشاط الخاص إلى النشاط العام .

وعندما تتحقق الدولة من أن عبثا ما يجري في مجال المواد الأساسية اللازمة لقوت الشعب وكسائه فأنشأت إنلك المجمعات الاستهلاكية ، فإنه يبدو غريبا المطالبة بين الحين والآخر بتمليك أسهم هذه المجمعات للأفراد لتنتقل بذلك مملكتيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص دون حجة ظاهرة ، مع أن التعاون لا ينشأ إلا حيث تنهض ضرورة تبرره . كما يبدو غريبا التفرع في سبيل ذلك باكتشاف بعض الأخطاء في إدارة هذه المجمعات ، مع أنه مازال يرن في الأذان صدى الحياتانات الكبيرة للشعب التي اقترفتها فريقا المنتفعين بالنشاط التعاوني في لبنان تنفيذ مشروع مكافحة الغلاء عن طريق الجمعيات التعاونية الذي انتهى العمل به في سنة ١٩٥٢ ، دون أن يدرك هؤلاء أن ما يصيب الإدارة من فساد بما يمكن أن يعالج بالإصلاح على القواعد العلية ليس في المجمعات التعاونية وحدها ولكن في سائر المنظمات الأخرى .

وعلى ذلك فاستطاع القطاع العام أن يتولاه من مهام لا ينبغي للتعاون أن يتطلع إلى مباشرته إلا في نطاق ما يؤذن له به ، وفي المرحلة التي يشملها هذا الإذن .

وما ينطبق في خصوص ذلك على التعاون الاستهلاكي يمكن أن يمتد إلى بعض جوانب التعاون الإنتاجي في الصناعة في ظل التخطيط .

٤ - أن التعاون في الزراعة هو صورة من صور التطبيق الاشتراكي :

وهو في هذا المفهوم ، يتسع أو يضيق في تفسير مبادئ التعاون ، والروقيدية ، تبعاً للقواعد التي يعضها ويطبقها ويسبقها النظام الاشتراكي .

فالتمسيق التعاوني ، والتمويل ، والتنظيم ، والمراجعة ، والمحاسبة ، وليس

بشرط أن تنفع كلها من داخل البنيان التعاوني بمفهومه التقليدي ، وإنما يمكن أن توزع بين ذلك البنيان وبين تفكيكات التطاع العام والدولة فالتحويل ، تباشره بنوك التسليف في ظل الخطة التي ترسمها لها المؤسسة العامة للاتين الزراعي والتعاوني .

والتسويق ، تشرف عليه وتنظمه الهيئة العامة للإنتاج والإصلاح الزراعي وتحدد للجمعيات التعاونية دورها في تنفيذ هذه السياسة .

والمراجعة ، يباشرها الجهاز الذي تعينه الدولة آخذاً في اعتباره الأخطاء الجسيمة التي كشفت عنها التحقيقات عندما كانت المراجعة موكولة إلى المراجعين المقيدين بالجدول والمختارين بترشيح من مجالس الإدارة .

والتنظيم والإشراف ، تباشره المؤسسة التعاونية مادام أن الحركة التعاونية لا تحمل نفقات هذا الإشراف .

وأخيراً ، فإن الإعفاءات والمزايا ينبغي أن تتحدد بحيث تسوى في الحقوق والواجبات بين المشتغلين بالزراعة جميعاً حتى أصبح الاكتساب في أعمال الجمعية التعاونية ميسوراً .

هذا ، وأرجو ألا يجعل هذا النظر على عمل الإنكار للنظام التعاوني أو الإنكار للأثر بعيد المدى التي تترتب عليه ، وإنما معناه أن الاشتراكية التعاونية ليست نظاماً منفصلاً عن النظام الاشتراكي العلي . وإنما معناها أن الاشتراكية العربية تسمح بالارتفاع بالنظام التعاوني في الحدود الممنية له ، وبما لا يتعارض مع الأصول المسئلة في النظرية الاشتراكية ، وبمحيث يخضع التعاون لما يخضع له النظام الذي يعمل في ظله من التخطيط والتوجيه .

فإذا كانت الاشتراكية العربية تسمح بقيام الملكية الخاصة أو ما يعبر عنها بأز أسمية الوطنية فإن التعاون هو أفضل صور هذه الأسمية . كما أن الملكية التعاونية التي استحدثها المستور الجديد ليست إلا صورة مشرقة من صور الملكية الجماعية التي تتوسط كلا من منطقتي الملكية العامة والملكية الفردية .

وليس معنى هذا أن التعاون لا يحصل في ظل التطبيق الاشتراكي على أرض

جديدة ، وإنما فيصل الموضوع هو أى الحدود يسمح فيها للتعاون بالعمل .

والمنطوق به أن التعاون يزحف على أكبر قسط من نشاط القطاع الخاص وخصوصاً القطاع الخاص في مجالات العمل حيث يحصل الوسطاء على قسط كبير من جهد العامل ، عندئذ تتدخل الدولة بكل قوتها لتصبح كفة التعاون هي الراجحة .

فالأساس في التطبيق الاشتراكي هو منع استغلال الإنسان للإنسان وهو ما يخلق مجالاً جديداً غير مسبوق للتعاون في مصر .

## التعاون في الميثاق

إن الشعب قد عقد العزم على أن يعيد صنع الحياة على أرضه بالحرية والحق بالكفاية والعدل ، بالحب والسلام . . إن الشعب يملك من إيمانه بنفسه ، ما يمكنه من فرض إرادته على الحياة ليصوغها من جديد وفق أمانيه .

وقد عرض الميثاق للتعاون في أكثر من موضع ضمن سطور الباب الخامس « الديمقراطية السليمة » بما يتصل بها من تحرير الفرد من الاستغلال وسيطرة رأس المال والتحكم ، ثم بين سطور الباب السابع « حول الإنتاج والمجتمع » ، ومن خلال الباب الثامن « مع التطبيق الاشتراكي ومشاكله » في صدر التأمين ضد الأخطار بممارسة الحرية وخصوصاً بواسطة المجالس الشعبية المنتخبة .

وفي خصوص التشريع بالذات تحدث الميثاق عما ينبغي أن يتبع من أصول وقواعد ليصدر التشريع معبراً عن إرادة شعبية حقة ، وليصبح من المرونة والإيجاز ، بحيث يتسع لتحركات الطاقات الاجتماعية لمجتمع الكفاية والعدل .

« إن الديمقراطية السياسية لا يمكن أن تنفصل عن الديمقراطية الاجتماعية .

« إن الديمقراطية السياسية لا يمكن أن تتحدد في ظل سيطرة طبقة من الطبقات » .

« إن الوحدة الوطنية التي يضمها تحالف القوى الممثلة للشعب العامل هي التي تستطيع أن تقيم الاتحاد الاشتراكي العربي » .

« إن التنظيمات الشعبية وخصوصاً التنظيمات التعاونية والتفائية تستطيع أن تقوم بدور مؤثر وفعال في التمكين للديمقراطية » .

« إن هذه التنظيمات لابد أن تكون قوى متقدمة في ميادين العمل الوطني الديمقراطي وإن نمو الحركة التعاونية والتفائية معين لا ينضب للقيادات الواعية التي تلبس بأصابعها مباشرة أعصاب الجماهير وتشعر بقوة نبضها » .

« لقد سقط الضغط الذي كان يحقق حرية هذه المنظمات ويشل حركتها » .

وإن تعاونيات الفلاحين فضلاً عن دورها الإنتاجي هي منظمات ديمقراطية  
قاصرة على التعرف على مشاكل الفلاحين وعلى استكشاف حلولها .

وفي تقديرنا أن تحديث الميثاق عن التعاون وهو يصدد التركيز على التنظيمات  
الشعبية يوضح ويربط بين التعاون والتطبيق الاشتراكي باعتبارهما في اتصالهما  
بإقتصاديات الشعب وتحقيق مجتمعات الكفاية والعدل ، إنما يمثلان الحرية  
الاجتماعية التي لا تنفصل عن الحرية السياسية في تمكين الحرية الحقيقية للشعب  
من التخليق إلى آفاق العدل المرتقبة .

وفي هذا المفهوم أيضاً يتفق الميثاق في إدراكه لدور التعاون مع مفهوم  
التعاون نفسه كأسلوب مؤثر وفعال في التوعية بالديمقراطية ، وفقاً يلتقي عنده  
التعاونيون من المعنى الواسع لمبدأ الإدارة الديمقراطية وقاعدة المساواة  
بين الأفراد .

وفي مجال الإنتاج قرر الميثاق أن التطبيق العربي الاشتراكية في مجال  
الزراعة يأخذ بالأسلوب التعاوني بصفة أساسية في قوله :

وإن الحلول الصحيحة لمشكلة الزراعة لا تسكن في تحويل الأرض إلى الملكية  
العامة ، وإنما هي تستلزم وجود الملكية الفردية الأرض وتوسيع نطاق هذه  
الملكية بإتاحة الحق فيها لأكبر عدد من الأجراء مع تدعيم هذه الملكية بالتعاون  
الزراعي على امتداد مراحل عملية الإنتاج في الزراعة من بدايتها إلى نهايتها .

وإن التعاون الزراعي ليس هو مجرد الائتمان البسيط الذي لم يخرج التعاون  
الزراعي عن حدوده منذ عهد قريب ، وإنما الآفاق التعاونية في الزراعة تمتد على  
جبهة واسعة .

وإنها تبدأ مع عملية تجميع الاستغلال الزراعي الذي أثبتت التجارب نجاحه  
الكبير وتسارير عملية التمويل التي تحمي الفلاح وتحمره من المزايا ومن الوسطاء  
الذين يحصلون على الجزء الأكبر من ناتج عمله ، وتصل به إلى الحد الذي يمكنه  
من استعمال الآلات والوسائل العلمية لزيادة الإنتاج ، ثم هي معه حتى التسويق  
الذي يمكن الفلاح من الحصول على الفائدة أتعادلة تعويضاً عن عمله وجهده وكده  
المواصل .

ومن خلال التطبيق العلمى الميثاق ، صدرت القوانين والتنظيمات المتصلة بهذه الأحكام متخذه من التعاون - وحده - وسيلة لتحقيق الاهداف فى مجال الزراعة من ذلك تعميم نظام الائتمان الزراعى من خلال الجمعيات التعاونية ، وتنظيم الدورة الزراعية ، وتحديد العلاقة بين المؤجر والمستأجر ، وإصدار عقد الإيجار النموذجى ، والإعفاء من الفائدة على القروض ، وتطبيق نظام التسويق التعاونى للمحاصيل الزراعية بما يستتبعه من استبعاد الوسطاء ، والتوسع فى مشروع تنظيم الانتاج الزراعى ، وإصدار قانون الحياة الزراعية وتأمين التامين على الماشية تعاونيا علاوة على توسيع الرقعة المنزرعة لإثابة الفرصة لكل فلاح فى ملكية قطعة فى أرض وطنه وزيادة إنتاجها عن طريق التعاون .

« إن التعاون سوف يخلق المنظمات التعاونية القادرة على تحريك الجهود الإنسانية فى الريف لمواجهة مشاكله » .

وفى تقرير الميثاق الذى قدم به الميثاق نفسه إلى المؤتمر الوطنى للقوى الشعبية حديث واضح عن التعاون فى قوله :

« لقد اعتمد التطبيق الاشتراكى فى بلادنا على التعاون فى مجال الانتاج بغرض رفع مستوى صغار المنتجين وزيادة الإنتاج القومى ، وخاصة فى الزراعة وفى الانتاج الحرفى » .

ومن المؤكد أن الأسلوب التعاونى يتمشى مع روح اشتراكيتنا لأنه يهذب من النشاط الخاص ويحافظ عليه ، فالتعاون يقوم على الاحتفاظ بالملكية الخاصة كما يسعى فى الوقت نفسه إلى تحقيق عدالة التوزيع وديمقراطية الادارة » .  
ثم يقول التقرير :

« كما يجب تدريب أعضاء الجمعيات التعاونية والمشرقيين عليها على أصول الزراعة الحديثة ، فضلا عن تميمهم مراكز صيانة الآلات والتدريب على استخدامها والتوسع فى الإنتاج الحيوانى طبقا لما تفرضه الدراسات العلمية » .

وفى خصوص التعاون والإنتاج جاء فى التقرير ما يلى :

« إن نشر التعاون والإنتاج يحضم أهداف اشتراكيتنا التى تسعى لتحقيق



الكفاية والمعدل . فمن طريق التعاون المحكم التنظيم يمكن زيادة الإنتاج الزراعي وتجميع مجهود الحرفيين في سبيل تحسين نشاطهم الإنتاجي وقوته . كما يمكن من طريقه إقامة تنظيم يمين على القضاء على الاحتكار والاستغلال في ميدان التجارة الداخلية ، ويقوم توازنًا سلبيا في أسعار المنتجات ، يضاف إلى ذلك أنه من طريق التنظيم التعاونية يمكن العمل على زيادة المدخرات الضخمة التي تسهم في تمويل التنمية الاقتصادية .

« إننا نؤكد إيماننا بالدور الخطير الذي يمكن أن يؤديه التعاون في مجال الإنتاج الزراعي : فإذا كانت اشترًا كيتنا قد تجمست مع طبيعة ظروفنا ومع إمكانيات الفلاح المصري فوضعت مبدأ نشر الملكيات الفردية الزراعية الصغيرة فإن دواعي زيادة الإنتاج تحتم قيام الجمعيات التعاونية بدور هام في تحقيق مزايا الإنتاج الكبير لهذه الملكيات . ويجب أن يمتد التعاون من عملية توفير البذور حتى عملية تسويق الإنتاج الزراعي وتصنيعه ، وهنا يجب تبين مزايا تجميع الاستغلال الزراعي . وهو يمكن من التغلب على مساوئ نفقت الحيازات ، وعلى أضرار تجاور المحاصيل المختلفة ، فضلا عما يؤدي إليه من تفسير مقاومة الآفات واستخدام الآلات على نطاق واسع ، والإقلال من استخدام الحيوان في العمل الزراعي مما يسمح بزيادة الإنتاج الحيواني ، وعن هذه السبل جميعاً يكون هذا التجميع عاملاً هاماً في تخفيض تكاليف الإنتاج الزراعي وزيادة حجمه .

« على أن قيام التعاون بدوره في المجال الزراعي يقتضى تدعيم الجمعيات التعاونية . بحيث يمتد نشاطها على الجبهة العريضة التي يمكن أن تعمل فيها . كما يقتضى أن تيسر لهذه الجمعيات وسائل التمويل اللائمة لضمخامة مسؤوليتها . حتى يمكن أن توجه جانباً من عنايتها إلى تصنيع الريف .

« وقد يكون من الواجب الوصول إلى هذا الهدف أن تتدرج طبقاً لحطة معينة تكفل لهذه الجمعيات قيامها بدورها بقدر كبير من الكفاية والسرعة . أما عن التعاون الإنتاجي . فإنه يجب أن نجد فيه الحل اللائق لمشكلات ضعف المنتجين الحرفيين والنحوص بمستوى الصناعات البشية . حتى يمكن رفع الدخل وتحسين مستوى الإنتاج وزيادة كفايته .

« كذلك يمكن للتعاون الإنتاجي فتح مجالات هامة في ميدان التصنيع الريفي في إطار الجمعيات التعاونية الزراعية أو عن طريق جمعيات خاصة ، يكون هدفها زيادة الإنتاج والمعالجة ، وشغل أوقات الفراغ » .

« إننا يجب أن نهتم بالثروة السمكية وأن نتممها ، وفي سبيل ذلك ينبغي تقوية الجمعيات التعاونية لصيادي الأسماك ، ومدها بالمعدات الحديثة . وتدريب العاملين فيها ، وتمويلها على نحو يزيد من فاعليتها في خدمة الإنتاج القوي » .

« أما التعاون الاستهلاكي ، فإنه يجب أن يكون أداة لمقاومة الاستهلاك والاحتكار في التجارة الداخلية ، ووسيلة لتوفير السلع في المناطق النائية وفي الريف .. وفي جميع مجالات التعاون . الإنتاجية منها والاستهلاكية ، ينبغي التوسع في إقامة الاتحادات التعاونية على أساس إقليمي ، بحيث تربط الاتحادات الإقليمية بعد ذلك باتحاد تعاوني عام للجمهورية كلها » .

على أنه يجب أن يكون معلوما أنه يتعين في كل الأحوال أن يخضع التطبيق التعاوني لمقتضى ما يخضع له الاقتصاد في ظل التطبيق الاشتراكي من اتباع التخطيط العلمي وفي ذلك يقول الميثاق :

« إن الإدراك العميق لضرورة التخطيط في حياة الفرد سوف يكون هو المحل الحاسم لمشكلة تزايد السكان وهو الذي يغير من حالة الاستسلام القنري حياها . «  
« إن الصناعة هي الطاقة الخلاقة التي تستطيع أن تتجاوز مع التخطيط الراعي المدروس وتفي بواجبه » .

كما ينبغي أن يكون واضحاً أن من مقتضى التطبيق الاشتراكي للاقتصاد الوطني أن ترتبط كل عناصره ارتباطاً مباشراً ووثيقاً بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي في إطار الأهداف الإنتاجية الخطة .

كما يتعين أن يؤخذ في الاعتبار أن مؤدى التخطيط ، إشراف أجهزة الدولة على مجالات التطبيق الاقتصادي بكافة صورة التحقق من أن كل صورة منها تؤدي دورها في إطار الدور المرسوم لها في الخطة لا تميد عنه ولا تتدها .

وأخيراً يجب أن يكون تفسير مبادئ التعاون وأساليبه ونظمه بصورة

لا تتعارض ولا تتناقض مع مفهوم النظرية الاشتراكية كما رسمها الميثاق باعتبار أن الاشتراكية هي الحل الحتمي الذي يسود .. وأن التعاون هو أسلوب من أساليب الحل الاشتراكي الممكن تقبله . وهو ما يجب أن يكون واضحاً ومفهوماً لدى جميع العاملين وأن يكونوا من الوعي بحيث تحقق على أيديهم - بالإنتاج والعمل الحق - الخطوة ومقوماتها بأبعادها المختلفة ، وحتى يكون الخصومات المختلفة فاعليتها واتشارها حتى نعم الجميع .

## أنواع الجمعيات التعاونية

تقسم الجمعيات التعاونية من حيث أغراضها إلى قسمين رئيسين :

### القسم الأول - التعاون المتكامل :

والتعاون الإنتاجي هو تعاون المنتجين الذي يباشرونه عن طريق جمعية تعاونية يشترط في عضويتها - فضلا عن سائر الشروط الأخرى - أن يكون الأعضاء من ذوي مهنة أو حرفة معينة وأن تستهدف الجمعية رفع مستوى الأعضاء الاقتصادي والاجتماعي عن طريق تحسين إنتاجهم وتهيئة وسائل تسويقهم بقصد الحصول على أكبر دخل مقابل هذا الإنتاج .

ويشمل التعاون الإنتاجي الآتي بعد :

( أ ) التعاون الزراعي .

( ب ) التعاون الصناعي .

( ج ) التعاون في العمل .

( أ ) التعاون الزراعي .

وتتكون الجمعيات التعاونية الزراعية من المنتجين في الحقل الزراعي . ووسائلها توفير الأموال ومواد الخدمة كالتقاوى والبذور والأسمدة ووسائل استخدامها كآلات الري والحراث والحصاد وتهيئة المحصول ثم تسويق هذا المحصول عن طريق التعبئة والفرز والتغليف وإيجاد الأسواق المناسبة والتعريف بالسعر المناسب وأخيراً اتخاذ الوسائل المختلفة لتحويل هذا المحصول متبعة في ذلك الأساليب الصناعية دون أن يغير ذلك من صفاتها الزراعية .

( ب ) التعاون الصناعي :

وتتكون الجمعيات التعاونية الصناعية من أصحاب الحرف ، بحيث ينظم

أبناء كل حركة في جمعية واحدة يكون احترام الحركة التي ترعى الجمعية أعضائها شرطاً من شروط العضوية .

وتتبع مثل هذه الجمعيات من الوسائل ما يوفر للأعضاء الخامات والآلات بغرض تحسين الإنتاج لمسايرة التطور الصناعي للمائل ثم تصريف هذا الإنتاج أو تسويقه بوسائل ممتازة بقصد الحصول للأعضاء على أكبر دخل ممكن مقابل هذا الإنتاج .

### (ج) التعاون في العمل :

والجمعيات التعاونية الإنتاجية في مجال العمل تكون - لا بقصد إنتاج سلعة معينة - وإنما بقصد تمكين فئات العمال المختلفة من الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل لقاء الجهد الذهني أو البدني الذي يبذلونه .

وتعنى مثل هذه الجمعيات بتوفير العمل لأعضائها وإيجاد الظروف الملائمة لأداء هذا العمل بصورة ممتدة ولائقة بما في ذلك بدل الرعاية الصحية والاجتماعية وتيسير وسائل الترفيه للعاملين من الأعضاء .

ومن أمثلة هذه الجمعيات ، الجمعيات التعاونية لعمال التراحيل التي جعلت محل مقالتي توريد الأتفاار وهو النظام الذي كان سائداً في تشغيل العمال الزراعيين في المشروعات الصناعية والعمرانية في مواسم البطالة الجزئية حتى وقت قريب حين ارتفعت التكاليف من سوء المعاملة وانخفاض الأجور بسبب ما يختص به المقاول نفسه من النصيب الأكبر من أجور العمال .

وقد عنيت الجمعيات التعاونية لعمال التراحيل بإنشاء عقود العمل الجماعية النموذجية بما يكفل للعمال الأجر المناسب والاشتراطات الصحية والاجتماعية المناسبة وإيجاد نوع من التأمين ضد البطالة لهؤلاء العمال بواسطة إنشاء صناديق تودع بها عحصات لمواجهة أعباء هذا التأمين في شكل نسبة محدودة من الأجر اليومي أو الشهري ، وإيجاد وسائل النقل المريحة - وهي شروط كانت مهيئة الفئاة - في ظل التأمين - قد أُلزمت بها المقاولين المتعاملين معها لصالح عمالهم ( م ٤٤ - الخدمات السالفة )

فأصبحت قاعدة وأساساً عند وضع شروط العمل الجديد بواسطة الجمعيات التعاونية الإنتاجية لصالح هؤلاء العمال .

ومن أمثلة هذه الجمعيات — أيضا — الجمعية التعاونية لقياني مينا البصل وهي جمعية تكونت في سنة ١٩٥٨ من بين القباينة الذين يعملون في وزن الأقطان الواقعة من داخل البلاد بفرض تصديرها إلى الخارج حين كان هؤلاء العاملون موزعين على ثلاثة عشر مکتبا يدير كل منها مقاول يختص نفسه بالنصيب الأكبر من الأجر المنصوص عليه في العقود المبرمة مع البنوك وشركات التصدير إلى أن ظهر من أصحاب هذه المكاتب أنقسم شاب من خريجي كلية التجارة بالإسكندرية دعا زملاءه القباينة إلى الانتظام في جمعية تعاونية نزل لها — بغير مقابل — عن مكتبه بما يتضمنه من عقود عمل وموجودات ، وأنشأ في النظام الداخلي للجمعية أحكاماً تكفل للأعضاء الحصول على أجر متوازن على مدار السنة عن طريق إنشاء صندوق لمواجهة شهور البطالة ، كما أدخل في أغراض الجمعية أعمالاً إضافية تضاعف من فرص العمل في موسم الصيف .

وعلى الرغم من أن التعاون من شأنه العمل على النهوض بأعضائه المتعاونين بوسائل سليمة ، فقد أعلنها أصحاب المكاتب الآخرون حرباً على هذه الجمعية ، انتهت في ساحة القضاء الإداري بمجلس الدولة باتساع حقت ، حين انفض الكافة من حول قائدهم الذي قاد الدعوة محمواً ضد الجمعية بفرض إلغاء القرار الصادر من مجلس محافظة الإسكندرية بقصر التعامل في أعمال القباينة بمنطقة الميناء على أعضاء هذه الجمعية .

هذا ويقع في المرتبة الأولى من نشاط الجمعيات التعاونية الإنتاجية بصفة عامة تقديم المعونات الفنية للأعضاء عن طريق الإرشاد والتوجيه بما تعني به مايا في ج . ع . م . المؤسسات التعاونية .

فالمؤسسة التعاونية الزراعية تختص بالإشراف على الجمعيات التعاونية الإنتاجية للشغليين بالزراعة وإلى جانبها في — مناطق التوزيع — الهيئة العامة للإصلاح الزراعي ، وفي مجال التمويل المؤسسة العامة للائتمان الزراعي والتعاوني

والمؤسسة العامة للتعاون الإنتاجي والصناعات الصغيرة تختص بالإشراف والتوجيه بالنسبة للجمعيات التعاونية الإنتاجية الصناعية بجمعيات العمل .  
والمؤسسة العامة لثروة المائية يدخل في اختصاصها الإشراف والتوجيه بالنسبة للجمعيات الصيادين ، وهي من أهم فروع التعاون الإنتاجي في مصر .

### القسم الثاني - التعاون المشترك :

والتعاون الاستهلاكي هو تعاون المستهلكين والغرض منه هو توفير احتياجات الأعضاء من المواد أو الخدمات بأقل مقابل ممكن وبأعلى مستوى مستطاع .  
وإذا كان التعاون الإنتاجي يهدف للأعضاء هدفهم في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي عن طريق زيادة الدخل ، فإن التعاون الاستهلاكي يهدف لنفس الهدف عن طريق زيادة الوفرة .  
والتعاون الاستهلاكي يتفرع إلى جملة فروع :

#### (أ) جمعيات التوريد المنزلي :

وهذه الجمعيات هي ما يطلق عليها اصطلاحاً والجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، والجمعيات الاستهلاكية بوجه عام ليست فقط جمعيات التوريد المنزلي ولكنها كذلك جميع الجمعيات التي يكون الغرض منها توفير الخدمة للأعضاء وليس توريد السلعة فقط .

#### (ب) جمعيات الإسكان التعاوني :

وهذه الجمعيات التي تتكون من أفراد الناس بقصد توفير المسكن المناسب لهم سواء عن طريق التملك أو التأجير ، هي فرع من فروع التعاون الاستهلاكي وإن يكن الأعضاء فيها يستهلكون خدمة وليس سلعة .  
ذلك أن الاستهلاك لا يكون فقط عن طريق تناول المأكل - طعاماً أو كساء - وإنما يكون كذلك عن طريق الاتفاص والاستعمال ... ومن قبيل هذا الاستعمال بناء المسكن فذلك أو استجاره .

هذا وينبغي أن نغير إلى أن الجمعيات التعاونية لبناء المساكن كما يمكن أن تكون جمعيات استهلاكية عندما تتكون من الأشخاص الراغبة في السكنى ، فإنه من الممكن أن تكون جمعيات إنتاجية عندما تتكون من عمال البناء أى من المنتجين في مجال التعمير ، فمفدتة تعتبر مثل هذه الجمعية . جمعية تعاونية إنتاجية الغرض منها ليس توفير السكن لأعضائها وإنما زيادة دخل الأعضاء من عمال البناء عن طريق الحلول على المقاولين من الوسطاء . - الذين يستفدون جانباً من: مقابل العمل الذي يبذله العمال حين تصبح الجمعية التي يملكونها ويديرونها ويحصلون على فائض جهودهم فيها بديلاً عن المقاولين .

ومن قبيل جمعيات بناء المساكن الإنتاجية تلك التي تكونت في أكثر من محافظة من المحافظات باسم « الجمعية التعاونية الإنتاجية للإنشاء والتعمير » التي تباشر الآن بنجاح مهام العمل في القطاعين العام والخاص ممتازة في ذلك عن طريق الأولوية على المقاولين من الشركات والأفراد .

وكما تتبع الجمعيات التعاونية لبناء المساكن من النوع الأول المؤسسة العامة التعاونية للإسكان وهي تباشر أغراضاً استهلاكية في مجال الإسكان تتبع الجمعيات من النوع الثاني للمؤسسة العامة للإنشاء والتعمير .

### ( ج ) جمعيات الخدمات :

وهذا النوع من الخدمات هو فرع من فروع التعاون الاستهلاكي ومن أمثله الجمعية التعاونية لنقل الطلبة بمصر الجديدة التي كونها أولياء أمور الطلبة للحصول على وسائل نقل مريحة ومقابل أجر زهيد وبوسيلة مأمونة .

ومن هذا القبيل ، الجمعيات التعاونية للعلاج التي تتكون من الأفراد لتوفير وسائل العلاج عن طريق إنشاء العيادات والمستشفيات والعيديات واستخدام الفنيين بقصد الحصول لائقهم على الخدمة الممتازة وهو ما يدخل في باب استهلاك الخدمات عن طريق الاتئاع .



## الفصل الخامس والعشرون

### الثقافة المالية كأسلوب من أساليب الخدمات في محط العمل

- تمهيد .
- تطور الثقافة المالية وتشمل :
- معنى الثقافة المالية .
- الدراسات الميدانية التي سبقت إنشاء المؤسسة الثقافية المالية .
- أهداف الثقافة المالية .
- الأسس والمناهج .
- إنشاء المؤسسة .
- برامج التثقيف العام .
- البرامج التخصصية .
- تطوير المؤسسة وبرامجها الدراسية .
- أنشطة تكميلية أخرى للمؤسسة .
- دور الثقافة المالية في النضوج الفكري للعامل .
- المصنع وحدة عليية تثقيفية .
- الثقافة المالية وكفاية العمل الإنتاجية .



## تمهيد

في ٢٣ يوليو ١٩٥٢ حطمت الثورة قيود الشعب ووضعت الإطار الجديد للحياة الملايين التي قاست عمرها وعمر آبائها وأجدادها من الاستعمار ومن الاستغلال والظلم الاجتماعي .

وفي ٢٣ يوليو ١٩٦١ أرادت الثورة أن تضع داخل هذا الإطار ، بل ملء هذا الإطار صورة الاشتراكية العربية التي ملكت الشعب العامل كل شيء . . . وسائل الإنتاج . . . وحقه في الأرباح . . . وحقه في توجيه الإنتاج . . . لتحقيق أهدافه الاجتماعية وحقه في كل الضمانات التي تضع أقدامه على طريق السعادة والرفاهية .

وهكذا بدأ في ١٦ أكتوبر ١٩٦١ العمل الكبير . . فكما تملك الشعب العامل وطنه في عام ١٩٥٢ ، وكما تملك وسائل الإنتاج في عام ١٩٦١ فقد ملكته الثورة في ١٦ أكتوبر فرصة الحياة الفكرية التي تخدم الإنسان وتنمي قدراته وتفتح أمامه آفاق التطور . . . فرصة الثقافة .

إننا في مجال العمل ، تؤمن . بأن الثقافة هي القاعدة التي تبنى فوقها علاقات مستقرة تخدم الانتاج وفي نفس الوقت تحقق سعادة الإنسان ، فافهم المتبادل بين الادارة والعمال ، والادراك السليم للعوامل التي تؤثر في الاقتصاد وفي الصناعة ، والإلمام بأساليب التصرف العلمية المنسعة الآفاق في مجال النشاط الثقافي بمختلف أنواعه — إن هذا الفهم والإدراك والإلمام الذي تصنعه الثقافة يخدم من غير شك — سعادة الإنسان الذي يعيش في النور ولا يعيش في الظلام .

والذين يتابعون حركة الثورة على طريق الثقافة والذين يتابعون تجاربها على هذا الطريق الذي انتهى إلى إيجاد مؤسسة تحلى كل جهتها من أجل تقديم الثقافة العالية في ميادينها المختلفة ، وفي مستوياتها المرتبطة بمستويات العمل الثقافي ، سوف يجد هؤلاء أن وراء هذه الحركة ، وهذه التجارب ، دافع يتحرك بإيمان الثورة بأن الشعب الذي قامت من أجله — والعمال بوجه خاص — وقد

وجدوا طريقة إلى الحياة الحرة الكريمة وأصبح الوطن ملكاً لهم . وأصبحت مشاركتهم في تطوير مستقبل هذا الوطن سمة بارزة لمجتمعنا الاشتراكي . فلا بد أن يجدوا طريقهم أيضاً إلى النور الذي تملأ التوعية به حياتهم . إن الثقافة طريق إلى السعادة وطريق إلى الانتاج ، وطريق إلى خدمة العمال ، وخدمة الوطن .

### معنى الثقافة العمالية :

الثقافة العمالية بمعناها الواسع هي أى قدر من المعارف والبيانات والمفاهيم التي يمكن إيصالها إلى العمال من أجل تزويدهم بالوعي أو بالمهارات اللازمة لهم في حياتهم اليومية بالمصنع أو المكتب وفي نشاطهم النقابي وفي علاقاتهم بالمجتمع القوي والدولي .

فحين إذا نظرنا إلى العامل باعتباره منتجاً في المصنع أو المزرعة أو المكتب ، فإننا نلاحظ أنه يحتاج في بدء حياته إلى قدر من التلمذة المهنية التي تزوده بالمهارات الفنية اللازمة لممارسة إحدى المهن أو الحرف ، ثم إنه قد يحتاج إلى قدر أكبر من التدريب المهني في العمل الذي يمارسه ليتيسر انتقاله إلى مراتب أعلى من الكفاءة والأجر .

والعامل باعتباره عضواً في تنظيم نقابي يحتاج إلى نوع آخر من الثقافة التي تيسر له الحصول على قدر من المهارات اللازمة للعمل النقابي أو القيادة وخاصة فيما يتصل بالتنظيم والإدارة النقابية والعلاقات الصناعية والإنسانية ، والعامل ك مواطن يحتاج دائماً إلى نوع من التوعية بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط به كما يحتاج إلى قدر من التدريب المتخصص الذي يمكنه من التصدي بروعي وكفاءة لتحمل المسؤوليات القيادية في العمل الوطني .

## تطور الثقافة العالية

مرحل :

كانت الثقافة العالية منذ قيام الثورة محل اهتمام كبير على المستويات - القومية العربي ، الإفريقي النول - وخصوصاً بعد الأخذ بالنظام الاشتراكي ، وإشراك الشعب العامل في جميع الأجهزة التشريعية والتنفيذية والإدارية ، بما في ذلك مشاركة العمال مشاركة إيجابية في إدارة المنشآت التي يعملون بها .

وكما هو معروف ترتبط الثقافة العالية ارتباطاً وثيقاً بالتنظيم الثقافي ، فهي أم العوامل الأساسية في تنمية الوعي الثقافي ورفع المستوى التنظيمي لنقابات العمال . كما أنها إحدى الوسائل التي يعتمد عليها في تكوين القيادات النقابية الصالحة والقادرة على تحمل مسؤوليات العمل النقابي بنجاح والعمل المستمر على توافر الصف الثاني في هذه القيادات . ومن ثم تجدها باستمرار . وهي بذلك تساعد النقابات على أن تمارس وظائفها . وتؤدي رسالتها على الوجه الأكمل .  
ولصالح العمل والمجتمع بوجه عام .

ولقد ساد - بعض الوقت - الاعتقاد في بعض الدول بأنه من الصالح تجنب الثقافة العالية والحركة النقابية بصفة عامة من ألق الفراغ السياسي أو الحزبي . إلا أن هذا لا يعني القول . بعزل الثقافة العالية عن التربية القومية والتعليم السياسي . وإنه لمن الصالح العام أن تتضمن برامجها من المعلومات ما يساعد العمال على تكوين فكرة موضوعية عن المذاهب والنظريات والأوضاع السياسية المعاصرة . وما يعدم ليكوتوا مواطنين صالحين وتدريب على أن يسهوا إيجابياً في بناء أوطانهم ورفع مستوى معيشة شعوبهم .

ولقد كان من الطبيعي أن تحظى الثقافة في ج . ع . م . برعاية الاتحاد الاشتراكي العربي الذي يشارك الاتحاد العام المصري للعمال مسئولية الإشراف على المؤسسة الثقافية العالية . ولا يخل هذا الإشراف بكيانها المستقل وحريتها في

العمل . فهي تعمل في ظل هذا الإشراف أو الرعاية كهيئة مستقلة لها ميزانيتها المستقلة ، وتتولى داخل الإطار القومى العام للاتحاد الاشتراكى مسئولية التعليم السياسى للعالم وإعداد الكادرات النقابية القومية التى يمكن الاطمئنان إلى إلمامها بها بزمam الحركة النقابية لصالح جبهة العمال .

### الدراسات الميراثية التى سبقت إنشاء مؤسسة :

بقيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ ، وسقوط الإقطاع ونعكم رأس المال واختفاء الأحزاب السياسية الممثلة لمصالحها الطبقية من أفق السياسة المصرية زالت أخطر العوائق التى كانت تعترض نمو الحركة النقابية المصرية وتقدمها وبادت الحكومة إلى تقديم معاونتها ورعايتها لسل من التنظيم النقابى والثقافة العالمية آخذة فى اعتبارها دائماً ما يديهما من ارتباط وثيق واضح . فى الوقت الذى أطلقت فيه حكومة الثورة حرية النشاط النقابى وعممت حق التنظيم النقابى ، ومدته لأول مرة إلى عمال الزراعة ورفضت الخطر الرجعى على تكوين الاتحاد العام للعمال لم يفتأ أن توجه عنايتها إلى الثقافة العالمية .

وكانت الجهود الأولى جد متواضعة ، اقتصررت فى أول الأمر على إصدار بعض نشرات التوجيه النقابى وتنظيم بعض المحاضرات للتثقيف العام فى دور بعض النقابات .

ولم تكن هذه المحاضرات لتكون فى مجموعها مناهجاً منظماً يسير طبقاً لخطط على ، ولم تلب هذه المرحلة التجريبية أن تمحضت عن رسم خطط واضح المعالم للثقافة العالمية فى أواخر سنة ١٩٥٢ ، ويقوم أساساً على تكوين المراكز أو الحلقات الدراسية النقابية التى تستهدف تنمية الوعي النقابى ورفع المستوى التنظيمى للنقابات .

وقد أنشئ أوم مركز للتدريب النقابى فى ٧ ديسمبر ١٩٥٢ ، ولم يكن له مقر ثابت بل أعطيت متابعه فى المعهد العالى للمعلمين . وفى الأعوام التالية أنشئت مراكز مماثلة فى القاهرة والإسكندرية والسويس والمحلة الكبرى . وكانت هذه

المراكز تدار بواسطة لجان مشتركة تضم بعض القادة النقابيين مع المختصين من موظفي مصلحة العمل في ذلك الوقت .

وطبقاً للخطة الموضوعية تدرجت مصلحة العمل في تخفيف إشرافها على هذه المراكز وفي زيادة مسؤوليات النقابيين في إدارتها ، واضحة في الاعتبار قتل هذه المسؤوليات إليهم كلية في الوقت المناسب .

وفي أواخر ١٩٥٦ أعد مشروع أولى لإنشاء مؤسسة ثقافية عمالية - ولكن أرجىء تنفيذه بعض الوقت لما يحتاج إليه الأمر من دراسات شاملة وواقعية لا بد من القيام بها أو اضمان نجاح المشروع .

وقد أصدر وزير التربية والتعليم بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قراراً وزارياً بتشكيل لجنة مشتركة لوضع الخطوط الرئيسية المقترحة لنظام الثقافة العمالية والدراسات التي تقام لتحقيق هذه الأهداف المنشودة من هذا النظام .

ورأت اللجنة من خلال دراستها للمشروع الاستفادة برأي مدير مكتب العمل الدولي بالقاهرة وبرأي ممثل لاتحاد الصناعات ، كما رأت اللجنة أيضاً أن تقوم بالإضافة إلى دراستها النظرية بتجربة ميدانية واقعية بغية تحسس حاجات العمال الثقافية أو معرفة أنسب الطرق التي يقوم عليها التثقيف . واختارت كحل لهذه التجربة خمس نقابات تمثل مستويات ثقافية مختلفة بمدينة القاهرة وهي : نقابة عمال البترول - نقابة عمال الأدوية والكيماويات - نقابة عمال المطابع - نقابة عمال ترام القاهرة - واتحاد النسيج .

وقد جاء في تقرير اللجنة المشار إليها أنه في ظل التطور الاجتماعي والاقتصادي والقوى التي أخذت بأنتباهه ج . ع . م . ، ثم تقديراً للجهود التي يساهم به العامل في بناء اقتصاديات الجمهورية . وما يمكن أن ينهض به في جوانب الحياة الأخرى القومية والاجتماعية الذي يستلزم تنمية قدراته الإنشائية وتعميق شعوره بالمسؤولية ليقوم بأداء واجبه على أتم وجه ، ولا يتأتى هذا إلا عن طريق تمكينه من الأخذ بأسباب الثقافة التي تساعد على فهم أمور الحياة المحيطة به . وتكوين اتجاهات فكرية سليمة تمكنه من التطور باستمرار داخل إطار مجتمعنا النامي المتطور .

كأرات اللجنة أن تنظر إلى الثقافة العمالية نظرة كاملة متكاملة تجعل هدفها الأساسي تدريب العامل وإعداده لكي يكون مواطناً بناءً ، وفرداً ناجحاً متكاملًا من كل الوجوه ، ولا تنظر إليها من زاوية واحدة سواء كانت مهنية أو ثقافية .

وقد انتهت اللجنة في تقريرها إلى وضع الأسس التالية لنظام الثقافة العمالية :

### مع حيث الأهداف :

- ١ - تهدف الثقافة العمالية إلى إعداد العامل كفرد في المجتمع أكثر من هدفها إلى إشباع نهمه الثقافي .
  - ٢ - يحسن أن لا ينظر إلى الثقافة العمالية كغاية في ذاتها ، وإنما كوسيلة إلى غاية موحدة هي نجاح العامل كمتج وكثقافي وكموطن نافع .
  - ٣ - يحسن أن تكون الثقافة العمالية اختيارية فلا يطبق على الدارسين ما يطبق على طلبة المعاهد التعليمية من نظام الحضور والغياب والامتحانات ، ويكون الدافع للدراسة هو الرغبة الشخصية .
- كأرات اللجنة أن هذه الأهداف لا تحقق إلا بمقدار تحقيقها الأغراض الآتية . -

- ١ - إثارة شعور العامل بنفسه كفرد متعاون في مجتمع متطور مترابط .
- ٢ - تحقيق العامل لأهداف المنظمات الثقافية .
- ٣ - رفع مستوى العامل ثقافياً واجتماعياً .

### مع حيث الأسس والمناهج :

أما فيما يختص بأسس المناهج ومحتوياتها فقد رأيت اللجنة أن البرامج والمناهج التي تعد للثقافة العمالية تتطلب مدى واسعاً من المرونة وقدرة تامة على التكيف والتطور لمعالجة الحاجات الثقافية للعامل على المستويات المختلفة ولمواجهة الظروف المتطورة للمجتمع الذي يعيشون فيه .



كما رأيت أنه من الضروري أن ترتبط محتويات الثقافة العالية بالحياة الواقعية العامل ، وبمخبراته اليومية كما ترتبط بالإنتاج القوي في جميع ميادينه سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية أو اجتماعية .

#### معهم حيث الإدارة :

أما بخصوص إدارة أجهزة الثقافة العالية والإشراف عليها ، فقد رؤى أن تقوم هيئة مشتركة لها الشخصية المعنوية وتشكل هذه الهيئة من أعضاء يمثلون وزارة التربية والتعليم والعمل والجامعات والاتحاد العام للعمال .

#### معهم حيث التمويل :

وأما عن تمويل الثقافة العالية ، فقد رؤى أنه يلزم في ذلك الوقت الاعتماد على الموارد العامة للدولة ، على أن تساهم النقابات والاتحادات بنسبة معينة تتناسب مع إمكانياتها ، ثم ترفع هذه النسبة بالتدريج .

وقد قوبل تقرير اللجنة بما يستحق من اهتمام عند رفعه للمسؤولين في مارس ١٩٥٨ ، إلا أن تنفيذ التوصيات تأخر بعض الوقت لكي يبدأ هذا التنفيذ جنبا إلى جنب مع التنظيم النقابي الجديد الذي بدأت الدعوة إليه في ذلك الحين .

وطبقاً لما تم عليه الاتفاق بين الاتحاد ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، شكلت لجنة لاختيار العمال المتقدمين لمنهج المثقفين العاملين الذين سيوكل إليهم ، مهمة الثقافة العالية ، وتولى الخبير الدولي بنفسه إعطاء الجانب الأعظم من المنهج الذي تخرج فيه نحو الثلاثين مثقفاً عالياً .

#### إنشاء المؤسسة الثقافية العمالية :

في ديسمبر ١٩٦٠ صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٦٠/٢٢٥٣ بإنشاء المؤسسة الثقافية العالية . وفي ١٦ أكتوبر ١٩٦١ اقترنت المؤسسة رسمياً ،

ورأس وزير العمل الاجتماع الأول لمجلس إدارتها . وقد تم خلال الشهر الأول إعداد لائحة النظام الداخلي للؤسسة واستكمال أجهزتها التنفيذية ، كما تم وضع عخطط العمل على ضوء ماسبق من الدراسات . ولقد بدأت المؤسسة الثقافية العالية في نشر رسالتها الثقافية عن طريقين :

- (أ) المستوى الأدنى للقاعدة الشعبية العريضة وتنفذ عن طريق المراكز الثقافية ( التثقيف العام ) .
- (ب) المستوى الرأسي للدراسات التخصصية وتنفذ عن طريق البرامج التخصصية .

### برامج التثقيف العام :

أما بالنسبة للمراكز الثقافية التي تنفذ برامج التثقيف العام ، فقد بلغ عددها في سنة ١٩٦٢ أربعة مراكز في القاهرة والإسكندرية والسويس والمحلة الكبرى زينت إلى ٤٠ مركز في عام ١٩٦٣ شملت معظم المحافظات ومناطق التجمعات العالية .

وكانت برامج التثقيف العالي بالمراكز الثقافية تنقسم إلى مرحلتين تضم المرحلة الأولى مواضيع عامة وأساسية لكل عامل لتوعيته كمنتج وكنفاني وكمواطن صالح . أما المرحلة الثانية فكانت تشتمل على موضوعات أكثر عمقا لأن هذا البرنامج مقصود به التثقيف الحقيقي وليس مجرد التوعية الأساسية التي تم في المرحلة الأولى .

هذا ، وإلى أن مواد الدراسة في المرحلة الثانية تعتمد على مدارس في المرحلة الأولى اشترط ألا يقل في هذه المرحلة إلا الدارسون الذين يحصلون على ٦٠ ٪ على الأقل أمام لجنة المقابلة الشخصية في برنامج المرحلة الأولى .

### (ب) البرامج المتخصصة :

أعدت للؤسسة برامج متخصصة لأغراض خاصة بحيث يفيد منها المشتغلون

في هذه الميادين ، وقد شملت هذه البرامج التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي ،  
والأجور والعلاقات العمالية الدولية والمتقنون العالميون والإدارة المالية للتقارب  
وسكرتارية التقارب والمتنويين الثقافيين ، هذا بالإضافة إلى برنامج التدريب التقني  
الذي ينفذ عمليا في بعض المراكز الثقافية .

### تطوير المؤسسة وبرامجها الرأسمية :

في بداية ١٩٦٥ رأت المؤسسة لزاما عليها أن تعيد النظر فيما يجب أن تكون  
عليه أوضاعها إدارياً وفنياً لتطويرها بما يتماشى والدفع الثوري ، وعلى النحو  
الذي يتلاءم مع متطلبات مرحلة التحول الاشتراكي ومرحلة الانطلاق .

فن الناحية الإدارية : رؤى تسهلا للمراكز الثقافية في تأدية رسالتها دون  
تعقيدات مكشبة - تبعية هذه المراكز إداريا إلى مجالس إدارة محلية على مستوى  
المحافظات على أن تتكون هذه المجالس من الجهات المعنية كجان الاتحاد الاشتراكي  
وفروع الاتحاد العام للعمال ومديريات العمل والأمانات الفرعية للعمال والفلاحين  
ومراكز الاستعلامات . . . وغيرها ، على أن يظل الإشراف الفني والتوجيه  
المؤسسة ، كما روعي في نفس الوقت إعطاء مزيد من السلطات والاختصاصات  
لمديري المناطق ومديري المراكز حتى لا يتعطل العمل بتركيزه في المؤسسة . وذلك  
لتأكيد القيادة الجماعية وإظهار الصف الثاني وتحميله المسؤولية . وبذلك  
يمكن اكتشاف القيادات والعناصر الصالحة ، للعمل على تنميتها وصقلها في الإطار  
الاشتراكي عن طريق إلحاقها بمعاهد المؤسسة والمعاهد الاشتراكية ليكونواواة  
السكودر السياسية والثقافية .

كما تقوم المؤسسة بتطوير الأساليب والوسائل المتبعة حاليا فلا يكتفي بإلقاء  
المحاضرات على الدارسين بل تعمل على إدخال الوسائل السمعية والبصرية وعناصر  
جديدة لم تكن موجودة من قبل كالتنوعات والرحلات والمعسكرات . وغيرها .  
كما عملت المؤسسة على ألا تعتمد برامجها في مكانها في انتظار الدارسين بل تنقل  
إليهم في البنادر وفي قرى الريف وعبر الصحراء لتوصيل رسالة المؤسسة إلى  
كل عامل في أنحاء الجمهورية .

وتتم المؤسسة بصفة عامة على استمرار ربط الحريجين بالمراكز الثقافية وذلك بتزويد مكاتب المراكز بالكتب والمجلات والصحف والمطبوعات والنشرات وأجهزة الراديو والتلفزيون ومجلة الحائط وكل ما من شأنه أن يعمل على تنمية مداركهم وتزويدهم بما يجد من أحداث سياسية وفكرية .  
أما من الناحية الفنية في تطوير البرامج : فكان من الواضح أن يؤخذ في الاعتبار عند التصدي لمثل هذا التطوير أن الارتباط يجب أن يتوثق ويصبح أكثر فاعلية بين الثقافة العالية والتنظيم السياسي . لهذا قامت المؤسسة بتطوير جميع برامجها بما يتفق مع هذا الوضع الجديد على النحو التالي :

#### (١) برامج التثقيف العام :

بالنسبة لبرامج التثقيف العام بالمراكز ، فقد رؤى - بعد تقديم تجربة برنامج المرحلة الأولى والثانية وعلى ضوء مناقشات مجلس إدارة المؤسسة ، ومع الرجوع إلى آراء الدارسين ومحاضري المراكز في دورة المحاضرين غير المتفرغين التي نظمها معهد التربية العالية - إعادة توحيد برنامج التثقيف العام وتطويره بحيث يصبح مجموع المحاضرات ٢٢ محاضرة في موضوعات المواد القومية والعقائدية ، والموضوعات الاجتماعية والاقتصادية ، والموضوعات الثقافية والعالية وموضوعات أخرى

وتختلف أساليب التثقيف تبعاً للموضوعات وطبقاً لما يناسب كل منها ، فبعض المحاضرات توزع مطبوعة لتقرأ بواسطة الدارسين . ثم تناقش مع المحاضر في الوقت المخصص للحاضرة ، وبعضها يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ، ثم توزع على الدارسين ، وبعض الموضوعات تناقش مناقشة حرة .

#### (ب) البرامج السياسية :

حددت اللائحة الجديدة للمؤسسة الصادرة في ٢٢ يونيو ١٩٦٥ - أن المؤسسة الثقافية العالية هي المسئولة عن التعليم السياسي للكوادر العالية السياسية التي تضم إلى التنظيم السياسي وتوعية أعضاء لجان العشرين في الوحدات الجماهيرية بالمصانع والمتاجر ، ولتهيئة الجو الصالح لتعاونهم مع القيادات العالية الأخرى في المجتمع الاشتراكي وكذلك الأمناء والأمناء المساعدين للجان الاتحاد الاشتراكي .

وكذلك تدعم الثقافة القومية العمال وتربيتهم تربية قومية وإعدادهم ليكونوا مواطنين قادرين على النهوض بمسئولياتهم في بناء الوطن والقيام بدورهم في المجتمع الاشتراكي .

لهذا فقد أعدت المؤسسة برنامجاً سياسياً يبنى بالأغراض سائفة الذكر . وطبقاً لهذا البرنامج يبلغ مجموع المحاضرات ٨ محاضرة ، وتختلف أساليب التدريس تبعاً للبرامج وما يناسب كل منها ، فيجوز توزيع مطبوعة لتقرأ بواسطة الدارسين ، ثم تناقش مع المحاضر في الوقت المخصص للمحاضرة ، وبخطها يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ، ثم توزع على الدارسين ويضخ الموضوعات تناقش مناقشة حرة . وروى أن تبدأ الدورة الأولى على مستوى المؤسسة ثم ينفذ هذا البرنامج في ٨ مراكز للثقافة العالية ، على أن تخضع جميع عائلات الجمهورية .

### ج - برنامج التدريب التقني :

نظراً لما لأعضاء مجالس إدارات اللجان التقنية من أثر فعال في الحركة التقنية والعالية يحكم قريهم من تجمعات القاعدة العالية واتصالهم المباشر بعمالهم العمال ولهم لشا كلهم ولما يتجاوزهم من اتجاهات وتيارات مختلفة فضلاً عن إسهام رفعة المستويات التي ينضون بها كفاءة تقنيين في المجتمع الاشتراكي .

لهذا - وتحقيقاً للترابط والتناسق بين برامج معهد الدراسات التقنية وبرامج التدريب التقني ، وعملاً على رفع برامج التدريب التقني من الناحية الفنية والعملية ، فقد تقرر أن يتولى معهد الدراسات التقنية الإشراف على هذه البرامج ، وأن لا يسمح بتقديمها إلا في المراكز المعتمدة بعد التأكد من توافر الإمكانيات بها وصلاحياتها لذلك وقد طور هذا البرنامج بحيث يحقق الأغراض سائفة الذكر وأصبح يشمل ٤٢ محاضرة .

### د - الخدمات الثقافية لعمال الزراعة :

كان فضاء المؤسسة يتركز في المدن بين عمال الصناعة والخدمات ، غير أنها رأت من واجبها أن تعطي اهتماماً خاصاً لقطاع عمال الزراعة إذ هم الغالبية العظمى ( ٥٥ ٪ ) - المهن العالية ) .

من العمال والذين هم في ميسر الحاجة إلى الثقافة ولأن من يأخذ بيدهم في هذا المجال الحيوي الهام . فقامت تجربة في الريف تختبر منها الأساليب والوسائل التي تبينها في تنفيذ برامجها لتقف على مدى ملاءمتها لبيئة عمال الزراعة ، ونحاول أن نتعرف خلالها على الاحتياجات الثقافية الفعلية لعمال الزراعة .

وتم اختيار قرية « صفط اللبن » بمحافظة الجيزة لتكون حقلاً لأول تجربة للخدمات الثقافية لعمال الزراعة ، ونفذ في هذه التجربة عشر دورات إعتباراً من ١٩٦٣/٨/٣ تخرج منها ٧٠٦ دارساً . وقامت المؤسسة أثناء سير البرنامج بالتعديل المستمر في موضوعات وأساليب الدراسة طبقاً للنتائج التي أسفرت عنها كل دورة ، كما قامت في نهاية تلك الدورات بإجراء تقييم لنتائج هذه التجربة على أساس بحث ميداني .

وقد تبين من هذا التقييم أن أفضل أسلوب لتوصيل المعلومات لعمال الزراعيين هو المحاضرة التي يعقبها مناقشة مع الاستمرار في أعمال الجماعات ، ومع ضرورة الاستعانة بالوسائل السمعية والبصرية لانتشار الأمية بين صفوف العمال الزراعيين وكذلك تحديد مواعيد الدراسة في غير مواسم النشاط الزراعي ، وأن يعد المحاضرون إعداداً خاصاً حتى يستطيع الدارسون من العمال الزراعيين التجاوب معهم . وفي سنة ١٩٦٥ ، وبعد أن أصبح لعمال الزراعيين حق تكوين اللجان الثقافية انتهزت المؤسسة هذه الفرصة فأنفقت مع وزارة العمل والاتحاد العام للعمال ممثلاً في النقابة العامة لعمال الزراعة ، وأعدت برنامجين خصص أحدهما لأعضاء مجلس إدارة النقابة العامة لعمال الزراعة واستغرق ثلاثة أسابيع ، وخصص البرنامج الثاني لأعضاء هيئة مكتب اللجان الثقافية بالقرى ( الرئيس — أمين الصندوق — السكرتير ) والبالغ عددها حوالي ٢٠٠ لجنة قنابية . ولما كانت إمكانات المؤسسة من حيث عدد العاملين بها قاصدة عز تنفيذ البرنامج بنفسها — حيث تم إلقاء هذه المحاضرات على مستوى المراكز الإدارية — فقد أنفقت المؤسسة مع وزارة العمل والإصلاح الزراعي والهيئة التعاونية على أن يقوم العاملون بكل منها بإلقاء المحاضرات التي أعدها المؤسسة وطبعتها ووزعتها .

كما قامت المؤسسة بتجارب عدة في ميدان تثقيف عمال الزراعة سواء في مصر

عمال التراحيل بواى الطرون أو فى نصكرات الشعب بأبى قير وفى بعض قرى  
عافطة السويس . وتقوم المؤسة حالياً بتبسيط المحاضرات فى هذا البرنامج  
وكتابتها باللغة الدارجة . وبذلك تضمن أن تمتشى مع مستوى إدراك عمال  
الزراعة وحتى يمكنهم الاستفادة منها استفادة كاملة .

### البرامج واللقاءات الشعبية والتروث .

والمؤسة بكونها أحد أجهزة الاتحاد الاشتراكى العربى ترى أن عليها واجباً  
سياسياً وعمالياً ضخماً فى التوعية الاشتراكية والسياسية والقومية لتوعية جماهير  
الشعب والقواعد الشعبية بدورها الطليعى والقيادى فى المعارك التى تخوضها  
والتحديات التى تواجهها والتى تطلبها مرحلة الانطلاق العظيم ، ولتعريف العمال  
بواجبهم فى هذه المرحلة . وما تتطلبه من نضال عنيد وتضحيات واجبة ، فقامت  
بتظيم ندوات عامة فى بعض المناسبات القومية أو بمناسبة استقبال أو تخريج دفعات  
من الدارسين وذلك لتوعية جماهير العمال ولتأية الحريين والاحتفاظ بنوع  
من الصلة بهم عن طريق مثل هذه الندوات التى يشارك فيها المحافظون وأمناء  
الاتحاد الاشتراكى ورؤساء مجالس المدن والناييون والقيادات الشعبية . وقد  
بدى بتنظيم هذه الندوات واللقاءات اعتباراً من إبريل ١٩٦٥ ويحصد خمس  
ندوات فى المتوسط فى الشهر الواحد . وقد غطت هذه اللقاءات غالبية محافظات  
الجمهورية .

### النشطة التعليمية الأخرى للمؤسة .

لم يقف نشاط المؤسة عند حد الأسلوب التقليدى للمحاضرات والندوات  
بل طرقت آفاقاً جديدة أتمكن من نشر رسالتها بكل الوسائل ، نذكر منها :

### أ - المسرح العمالى :

أنشئ لتحقيق غرضين ، أولهما ، لتنمية المواهب الفنية لدى العاملين

ومعاونتهم على القيام بنشاط عمراني عاقد، والغرض الثاني، خاص لاستخدامه كوحدة من وسائل نشر الثقافة المالية، والوعي الاشتراكي وعلاج مشاكل التطبيق الاشتراكي.

وقد عملت المؤسسة منذ إنشاء هذا المسرح على توزيعه بالمتاحف الفنية والمسرحيات الحاذقة. وقد أصبح فريق القاهرة يضم حوالى مائة عضو، بخلاف الذين قيدوا اسماءهم في قائمة الانتظار ويبلغون نحو هذا العدد. كما إنشئت مسارح عمالية فرعية بالاسكندرية والمنصورة والحلة الكبرى والزقازيق والاسماعيليه وبورسعيد والسويس، وكذلك إنشئت بعض الفرق الفرعية بالشركات والمؤسسات العامة كفريق شركة النصر لصناعة السيارات وكفريق شركة الكوكاكولا والهيئة العامة للطابع الاميرية. وقد عملت المؤسسة على خلق المسرحية التي تعين على تحقيق أغراض مسرح العمال فأقامت مسابقة في التأليف المسرحي، كما كلفت المؤسسة بعض كتاب المسرح المعروفين بالكتابة لمسرح العمال، وقامت بطبع مسرحياتهم وتوزيعها على الفرق المركزية والفرعية. وعرضت بعض الفرق مسرحيات بأقلام العمال أنفسهم.

#### ب - في ميدان الصحافة

تشارك المؤسسة في إصدار مجلة العمل التي تضم الآن المجلات المالية الثلاث السابقة التي كانت تصدرها وزارة العمل والمؤسسة والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. كما تصدر المؤسسة بعض الكتب والنشرات، ونظمت في شباط ١٩٦٥ بالتعاون مع بيوت الشباب مجتمعا ثقافيا في مدينة بورسعيد استقبل ٣ أفواج، كما نظمت رحلة لبعض العاملين إلى قطاع غزة.

#### ج - إنشاء المعاهد المهنية :

من خلال تجارب المؤسسة في ميدان الثقافة المالية أسفرت الدراسات الخاصة بعملية التطوير عن ضرورة إنشاء معهد خاص لكل من البزاج المتخصصة في ميادين التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي، والتدريب التقني والعلاقات



العالية الدولية . وإعداد دراسات لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين ، وإعداد المتقنين العالميين والمحاضرين ، تمهيدا في ذلك ، مع تطوير برامج التثقيف العام ، بالمراكز الثقافية . وقد رؤى إنشاء المعاهد الآتية :

#### ١ - معهد الدراسات النقاية :

افتتح هذا المعهد في أكتوبر ١٩٦٢ ، ويقوم بمهمة التدريب على العمل النقابي عموما ، وعلى النشاط النقابي المتخصص ، وتنقسم الدراسة به إلى خمس شعب ، هي :

( أ ) شعبة الإدارة النقاية .

( ب ) شعبة الدراسات النقاية العربية .

( ج ) شعبة العلاقات العالية الدولية .

( د ) شعبة الدراسات النقاية الإفريقية .

( هـ ) شعبة التشريعات العالية وعلاقات العمل .

وقد تخرج في هذا المعهد خلال الفترة من ١/٧/١٩٦٤ إلى ٣٠/٦/١٩٦٥ م الدورات الآتية :

٧ دورات نقاوية للقادة النقايين في ج . ع . م تخرج فيها ١٦٠ دارسا .

١ دورة خاصة لمجلس إدارة النقابة العامة لعمال الزراعة ، وتخرج فيها ٢٢ دارسا .

١ دورة في العلاقات العالية ، وتخرج منها ٢٠ دارسا .

١ دورة في الدراسات النقاية الإفريقية ، وتخرج ١٩ دارسا منهم ١٣ إفريزيا .

١ دورة للتقايين العرب وتخرج منها ٣٣ دارسا .

وبذلك يكون عدد الخريجين بالمعهد ٢٥٤ دارسا خلال هذه الفترة .

## ٢ - معهد الإدارة العمالية :

في ١٩٦٢ نظمت دورات دراسية متخصصة لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين بعد أن طبق نظام المشاركة في الإدارة على أثر قوانين يوليو ١٩٦١ ، وفي ١٩٦٤ أضيفت موضوعات جديدة لهذا البرنامج . وفي يناير ١٩٦٥ اتخذت المؤسسة خطوة أكثر إيجابية بتطوير هذا البرنامج للتخصص إلى معهد الإدارة العمالية بحيث تؤدي رسالته إلى تدعيم قواعد مشاركة العاملين في إدارة المشروعات عن طريق :

- ( أ ) دراسات تدريبية تؤهل العاملين لعضوية مجالس الإدارة .
  - ( ب ) دراسات تكوينية متخصصة في صناعات معينة وبعض ميادين الإدارة .
  - ( ج ) تنظيم ندوات أو مؤتمرات أو حلقات دراسية مشتركة فيما يبرع من مشكلات في نظام مشاركة العاملين في الإدارة .
  - ( د ) تقديم المشورة الفنية للخريجين وممارسة البحث العلمي في كل ما يتصل بالإدارة الاشتراكية .
- وفي ١٩٦٥/٧/٣ إفتتح فرع لهذا المعهد بمدينة الاسكندرية ، وقد بلغ عدد الذين تخرجوا من هذا المعهد ١٤٧٨ وذلك في المدة من ١٩٦٤/٢/٢٩ إلى ١٩٦٥/١١/٢٤ منهم ١٠٠٥ خريجاً في ٣٢ دورة بالقاهرة ٤٧٣٠ عضواً في ١٢ دورة بالاسكندرية .

## ٣ - معهد الأمن الصناعي والتأمينات الاجتماعية :

- إفتتح هذا المعهد في يناير ١٩٦٥ ، وتنقسم الدراسة به إلى شعبتين وهما :
- ( أ ) شعبة الأمن الصناعي وتقدم دراسات تخصصية في الأمن الصناعي مدتها شهران بقصد تخريج مشرفين للأمن الصناعي ملين بالوسائل الحديثة وأسس الوثابة الكفيلة بحماية العاملين من الحوادث وأمراض المهنة . كما يقدم المعهد دراسات على مستوى أقل لأعضاء لجان الأمن الصناعي بغرض نشر الوعي الوقائي.

(ب) شعبة التأمينات الاجتماعية وتقدم دراسات متخصصة في مجال التأمينات الاجتماعية للقائمين بتنفيذ إجراءات التأمينات الاجتماعية في المصانع وأعضاء اللجان النقابية .

وقد افتتح فرع لهذا المعهد بمدينة الاسكندرية بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢١ ، وفيما يلي بيان بعدد الحريجين والدورات بهذا المعهد :

١ - برنامج المشرفين - ٢٦٤ خريجاً في ٤ دورات في المدة من ١٩٦٤/١١/٢٩ إلى ١٩٦٥/١١/١ م .

٢ - ( أ ) برنامج أعضاء لجان الأمن الصناعي بالقاهرة - ٧١١ خريجاً في ١١ دورة في المدة من ١٩٦٥/٣/٦ إلى ١٩٦٥/١١/٨ .

( ب ) برنامج أعضاء لجان الأمن بالاسكندرية - ١٣٢ خريجاً في ٤ دورات في المدة من ١٩٦٥/٦/٣١ إلى ١٩٦٥/١١/٤ .

٣ - برنامج التأمينات الاجتماعية - ٧١ خريجاً في ٤ دورات في المدة من ١٩٦٥/٩/١٣ إلى ١٩٦٥/١١/٢٥ .

٤ - دورات خاصة للمدرسي التعليم الصناعي - ٤٧ خريجاً في دورة واحدة في المدة من ١٩٦٥/٨/٧ إلى ١٩٦٥/٨/٢٦ .

#### ٤ - معهد التدريب العمالية :

افتتح هذا المعهد في ٢٣ يوليو ١٩٦٥ لتبويض بمسئولية إعداد المثقفين العالمين والمشرفين والمنظمين الثقافيين بقصد توفير المستوى الثقافي المناسب لتأهيلهم لأداء مهمتهم مع تنظيم برامج خاصة للمحاضرين غير المتفرغين ، وتنقسم الدراسة فيه إلى أربع شعب كالتالي :

١ - شعبة المثقفين العالميين لاعداد مثقفين عالميين متفرغين ، ومدة الدراسة به لا تقل عن ثلاثة شهور يتفرغ فيها الدارس تفرغاً كاملاً .

٢ - شعبة المشرفين والمنظمين الثقافيين لاعداد المشرفين المؤهلين لإدارة أكثر من مركز ثقافي والإشراف على مناطق تضم عدداً من المراكز ونسيق برامجها وتقويتها ، ومدة الدراسة فيها ستة شهور .

- ٣- - شعبة للدراسات التكميلية وفيما يتم تقديم المزيد من المعلومات للثقفين والمثرفين والمنظففين العمالفف ومدة الدراسة بها شهر واحد .
- ٤- - شعبة لمحاضرفف فففر المثرففف لاعداد برامج خاصة قصيرة الامة فف ففوف اسبوع .

وقد تم إعداف فورة للمحاضرفف فففر المثرففف فف المدة من ١٩٦٥/٧/٢٣ إلى ١٩٦٥/٧/٢٩ ، وقد ففرفف منها ٣٠ محاضرا . كما تمت فورة ففكفلة المثقففف العمالفف فف المدة من ١٩٦٥/١٠/١٦ إلى ١٩٦٥/١١/٨ ، وقد ففرفف منها ٢٩ مشفا عمالفاً .

## دور الثقافة العالمية في النضوج الفكري للعامل

إن للثقافة العالمية دورها في نضوج العامل الفكري ونضوجه ك مواطن ونضوجه كفائد أو كعضو في مجموعة عمالية دولية .

إن الثقافة العالمية الآن تلعب دوراً خطيراً في بناء جيل جديد من هذه الأمة ، جيل يمكنه أن يتحمل مسؤولياته كاملة سواء أكانت هذه المسؤوليات قومية أو عمالية أو دولية .

إن الثقافة العالمية آمالها ولها رسالتها وأهدافها ، وتختلف هذه الآمال وهذه الرسالة وتلك الأهداف من بلد إلى آخر . بل استطيع أن أقول من مركز ثقافي إلى مركز ثقافي آخر ، فلكل بلد طابعه ولكل بلد ظروفه ، إنه يجب إعداد الأجيال القادمة من العمال المتفهمين لأمورهم كأعضاء في مجتمع عربي اشتراكي ، وكواطنين في بلده أهدافه وله سياسته وكعمال في بلد له نهضته الصناعية والاقتصادية وكأعضاء في منظمات عمالية محلية ، وكأعضاء في جميع المستويات الدولية كالمجالس واللجان التي ترسم وتخطط للحاضر ومستقبل هذا البلد ، وكعمال لهم نشاطهم الدولي في مختلف المنظمات العمالية الدولية .

إننا إذا استطعنا أن نبني قاعدة عمالية سليمة وعلى أسس متينة من المعرفة الحقة ، ومن عمال متفهمين بجميع أمور وطنهم وصناعاته ونظمه الاجتماعية والعالمية ، استطعنا أن نساعد في بناء هذا الوطن ، وإن تسير ج . ع . م مندفة بكل قوتها إلى بناء نفسها ، وتكوين نقطة بداية يتلوها تطور شامل لمستقبل يستكمل أطواره بالخطوات التي تتلوها .

وهناك يشور سؤال هو : لماذا يجب أن يكون لدينا ثقافة عمالية ؟

إن هناك عدة عوامل تمنح ضرورة الاهتمام بالثقافة العمالية أهمها :

١ - تطور المجتمعات وتغيرها المستمر .

٢ - الثورات الاجتماعية والمادية .

٣ - الحاجة إلى التكامل وتشمل :

(أ) الشهور بعدم الكفاية

(ب) الفكرة المسيطرة بأنه يجب أن يكون هناك تكامل .

(ج) ما الذي يجب أن يتكامل .

٤ - زيادة وقت الفراغ .

٥ الحاجة إلى الزمالة وكسب الأصدقاء .

إن العامل كواطن في المجتمع الاشتراكي . لا يقتصر دوره على الانتاج والوقوف وراء الآلة ، وإنما يحتاج إلى نوع من التوعية بالظروف التطورات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به ، كما يحتاج إلى التدريب الذي يمكنه من التصدي وعى وكفائه لتحمل المسؤوليات القيادية في العمل الوطني ، وفي ظل النظام الاشتراكي تصبح النقابات العمالية مسئولة عن تكوين المواطن الصالح وتثقيفه بحيث يعرف واجباته ومسئوليته نحو نفسه وأسرته ووطنه وزملائه ويجب على النقابات أن تهيئ كل طاقاتها لتنتشر الثقافة العمالية حتى يؤمن كل عامل أن مصيره يرتبط بمصير المجتمع الاشتراكي الذين يعيش فيه .

ولذلك يجب على النقابات أن توسع مفهوم الثقافة العمالية بحيث يخرج هذا المفهوم عن نطاق التدريب النقابي الضيق ليشمل مسئوليات التثقيف العام للعمال من أجل توعيتهم توعية اشتراكية وتوعية تقدمية . ونحو واجبات العمال في المرحلة الحالية من التطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي . وأن تتعاون النقابات العامة مع المؤسسات العامة لتنسيق الجهود في ميدان الثقافة العمالية وأن تشترك اشتراكاً فعلياً في تطوير مشروعات التلمذة الصناعية والتدريب المهني للكبار وخاصة للفئات العمالية الغير فنية حتى يتوفر للبلاد قوة عاملة تكفي لسد الاحتياجات المتوقعة لحطة التنمية .

ورأى في ضوء ما تقدم أن تضع الثقافة العمالية نصب عينها أن تعمل على تحقيق الآتي :

### ١ — إفراد العامل كمواطن :

والتحقيق هذا الانجاء فإن على القائم على أمر هذه المؤسسة أن يدرسوا له تاريخ بلاده وقوانينه ونظمه الدستورية ومبادئها الاشتراكية - هذا إلى جانب حقوقه وواجباته طبقاً لهذه القوانين وهذه النظم فضلاً عن تزويده بالقدر الكافي من سياسة بلاده الخارجية واتجاهاتها الدولية .

### ٢ — إفراد العامل كمفوض في المجتمع .

ولكى يكون هذا العامل عضواً ناجحاً في بناء المجتمع الذي يعيش فيه ، وجب أن يدرس شيئاً عن علم الاجتماع ونمو وتطور المجتمعات ، ثم تلويح بمجتمعه هو بصفة خاصة ، ثم واجبه كمواطن وواجب تنظيمه العالي نحو هذا المجتمع وكيف يمكن له وتنظيمه العالي أن يسهم ويشارك في خدمة بلاده وفي رفاهيته وتقدمه .

### ٣ — إفراد العامل كمفوض في منظمة عمالية .

وابناء حركة عمالية سليمة وتاعدة نقابية واعية قوية لا بد ، أن يكون هناك حرية في التعبير عن الرأي وحرية في اختيار العمال لممثلهم . لذلك فلا بد أن تكون برامج الثقافة العمالية كما سبق أن أوضحنا في أكثر من موضع في هذا الكتاب - هادفة - إلى أن يتعرف العامل على مبادئ الديمقراطية العمالية ، ويستوعب هذا بالضرورة معرفة كيفية تكوين التنظيمات العمالية وإدارتها وعقد اجتماعاتها وإدارة ندواتها - وهذا يمكننا أن تكون قيادات صالحة ناجحة .

### ٤ — إفراد خبراء عماليين .

وذلك بأن يعطى لهم من الثقافة العمالية والقومية والدولية والخبرات العلمية ، ما يمكنهم أن يتحملوا المسؤولية ، ويمسوا منظماتهم العمالية في مختلف المجالات ،

وأن يقفوا على قدم المساواة مع زملائهم عمال الدول الأخرى من حيث الوعي والفهم والإدارة وحين التصرف .

... ومن هذا كله نرى أن الثقافة العالمية أمر لا غنى عنه استكمالاً للنضوج الفكري للعامل حتى يتبوأ المكانة اللائقة به وأن يسير الركب غير متخلف ، متفهم ، واعياً ، متعمقاً ، عارفاً ، وخبيراً بما يحيط به ، لاهامشياً مسيراً كالألة . فإن العامل اليوم غير عامل الأمس - هو صاحب الإنتاج ومالكه ، وهو سيد أرضه لا عبداً لدى مالك أو مستغل .



## المصنع وحدة عليّة تثقيفية

ويقصد بأن يكون المصنع وحدة عليّة تثقيفية أن يقوم المصنع بدوره في النهوض بناحيّتين أساسيتين في مجال العلم والثقافة هما :

(أ) معاونة العمال على التفكير العلي السليم .

(ب) معاونة العمال على الاستزادة من أنواع العلم والثقافة .

فن ناحية التفكير العلي يجب أن يهيأ العمال بقدر مناسب من المعلومات تساعد على التفكير العلي الذي يربط بين الأسباب والسيّات ، ويجعل لاستخدام طرق البحث العلي قيمة أساسية في خلق هذا التفكير . هذا بالإضافة إلى أنه في ضوء الوظيفة الاجتماعية للمصنع يجب أن يقوم بمساعدة عماله على تعلم كل ما يربط بحبو الأمية لو كان هناك أميون ، والانتقال بكافة مستويات العمال الثقافية إلى المستويات التي تفضلها وتفوقها . وتجه المصانع في مجتمعاتنا إلى تنظيم برامج ثقافية وإجتماعية وقومية موجّهة للعمال بقصد النهوض بثقافتهم حتى ترتفع إلى المستوى الاقتصادي الذي وصلوا إليه وتضع لها خطاً وبرامج زمنية طويلة المدى كأن تقوم بعض المصانع بعقد المؤتمرات العالية التي تدرس كيفية النهوض بالمصانع كقوسسات لها دورها الخطير في المجتمع ، كما تناقش دور العمال في ضوء تطور وظيفة المصنع .

فسيكتل العمال داخل المصنع وعارجه في البيئة يتطلب إنتظامهم في جماعات إنسانية لها قوتها باعتبارها طاقة إنتاجية وبشرية هائلة في المجتمع . وحتى تتمكن هذه الطاقة من المساهمة والمشاركة في حياة المجتمع بصورة بناءة وجب أن توعي قومياً حتى تصبح قادرة فعلاً على الإسهام والاشتراك في حياة المجتمع .

ولا تنأى التوعية عن طريق المحاضرات والنشرات والمناقشات في الموضوعات القومية لحسب بل تأتي عن طريق الممارسة الفعلية للحياة القومية ، ولذلك تصبح التسيكيلات العالية الإجتماعية عامة ودخل المصنع بصفة خاصة من أهم الأدوات المحفّزة النهوض بالعمال قومياً .

والعمال في المصنع يجب أن يجمعهم أهداف واحدة يشتركون فيها ويحسون إحساسا عميقا بواجباتهم وحقوقهم نحو أنفسهم ونحو المصنع والمجتمع ، وكلما كان هذا الإحساس قويا كلما استطاع المصنع أن يحقق أهدافه .

وكذلك يمكن أن يكون للصنع دور هام في خلق الخدمة العامة كاتجاه نفسي في العامل عن طريق تهيئة فرص انضمام العمال إلى جماعات تطوعية تخدم المصنع والبيئة . وأن توضع لها البرامج التكيفية بإنجاح هذا الاتجاه وغرسه في نفوس العمال وتوعيتهم به وتثقيفهم بالأساليب الأخرى المتبعة في أماكن أخرى .

كل هذه المناشط وغيرها كثير كما يتضح في أكثر من مكان من هذا الكتاب توفى ثمارها بالإطلاع والاستزادة والتعاون في خلق وابتكار مختلف الأساليب القائمة على أسس علمية وبحوث ميدانية يسهم العمال بأنفسهم في هذه الدراسات ويكون لديهم الحافز على اكتساب المعارف والخبرات وأن يشجع القائمون على الأمر هذه الاتجاهات في المصنع وأن يشعر المدير العامل بأنها الإثبات يعملان من أجل تحقيق هدف واحد . وأن يتأتى هذا في تصوري إلا إذا أصبح المصنع وحدة علمية تشييفية تجسد التشجيع والتفهم والوعي والإدراك حتى يحقق أقصى إستفادة ممكنة من وحدات الإنتاج بما يعود على العاملين جميعا بالخير .

## الثقافة العالية وكفاءة العمل الإنتاجية

الكفاءة الإنتاجية لفظ دقيق جديد على الاسماع عمره بينما عمر الثورة الصناعية التي نبشها والتي قطعنا على طريقها خطوات سريعة ، وما أوجنا . نحن - كدولة نامية ذات امكانيات محدودة ، متطلعة لحياة أفضل - الكفاءة الإنتاجية - لكي نترشد بأهدافها ووسائلها .

والكفاءة الإنتاجية عامة تعني الاستغلال الأفضل للامكانيات والطاقات القائمة . وعلى نطاق الدولة تعني استغلال مقوماتها الاقتصادية أفضل استغلال . هذه المقومات التي حددها رجال الاقتصاد برأس المال والعمل والموارد الطبيعية ، فالدول في سعيها لاثامة حياتها تسمى لسوك متزن توائم فيها بين احتياجاتها وظروفها وامكانياتها وترشد في طريقها بأساليب ووسائل تحقق لها استغلال المقومات استغلالا رشيدا بأقل جهد وبأقل تكلفة ودون إسراف أو ضياع .

### معايير الكفاءة الإنتاجية :

والكفاءة الإنتاجية معايرها ، التي يمكن بمقارنتها في فترات زمنية مختلفة ، من التعرف على حقيقة التقدم أو النجاح التي تحمزه المشروعات خلال حياتها ، أو الدولة إن أخذنا المعايير على مستواها . والكفاءة الإنتاجية التي يمكن أن تعرف إجمالاً على أنها كفاءة الإنتاج ، يحدد معيارها ، بأنه النسبة بين المخرجات والمدخلات .

والمخرجات Output : هي كل ما ينتج نتيجة تفاعل عوامل الإنتاج . أما المدخلات Input : فهي هذه العوامل التي تتفاعل معا لتحقيق الإنتاج . وتعرف بمعاملات الإنتاج أو عناصره . وهناك معيار الكفاءة الإنتاجية السكلي ، وهو النسبة بين المخرجات وجميع المدخلات .

المخرجات

المدخلات

(رأس المال + العمل + المواد)

ونظرا لاختلاف وحدات القياس المدخلات ( معاملات الإنتاج ) ، لذا يؤخذ عادة مقياساً موحداً يمكن من إيجع بينها متجانسة وهو عادة القيمة المالية ، فيحول معامل العمل إلى أجور ومعامل المواد إلى قيمة وجميعها متجانسة يكون قيمة المدخلات ، ويتحقق بذلك تحديد المعيار .  
وهناك معيار الكفاية الإنتاجية الجردى ، وهو النسبة بين المخرجات وأحد المدخلات ( معامل إنتاج ) مثل :

$$\frac{\text{المخرجات}}{\text{رأس المال}} \\ \text{أو المخرجات} \\ \frac{\text{العمل (قوة العمل)}}{\text{أو المخرجات}} \\ \text{المواد}$$

وهذه المعاملات فى المعايير الجردية يمكن التعبير عنها إما بالقيمة المالية أو بالكميات أو بالوحدات .

ولهذه المعايير استمالاتها ، وكلها تعتبر مؤشرات تحدد درجة التقدم ، وكلما كانت النسبة موجبة كلما أكد هذا تقدم المشروع فلا بد أن تكون حصيلة هذه النسبة أكبر من الواحد الصحيح . وهذا يتطلب أن تكون قيمة المخرجات ( البسط ) أكبر من قيمة المدخلات ، ( المقام ) فى المعيار السكلى ، وكلما زادت حصيلة النسبة من الواحد الصحيح ونضاعت كلما كان هذا دليلاً على استمرار المشروع فى التقدم والنمو على طريق الكفاية الإنتاجية ، ونحن على طريق الكفاية الإنتاجية لا نفتتح بنسبة معينة مهما حققتنا من إيجابية ، فداناً أمام هدف مرتقب هو زيادة الإنتاج باستغلال أفضل للإمكانات والموارد للوصول للإنتاج الأفضل .

إن الكفاية الإنتاجية إنما تمثل - الوسيلة والغاية - الوسيلة التى بها يمكن أن نحقق أفضل استفادة من استغلالنا وتشغيلنا لمقومات الامة . . . بنية

الوصول للمستوى الذى يسمح بأن تنطلى فيه حصيلة الإنتاج نفقات الاستغلال ويبقى العائد الذى هو ذخيرة هذا المجتمع لمواجهة الأعباء الجديدة والسعى به لتحقيق الأهداف ، ومواجهة المشاكل الكثيرة على طريق التقدم والبناء .

وتلعب الثقافة العمالية دوراً كبيراً فى رفع الكفاية الإنتاجية - وهنا تسأل - لماذا يحتاج العمال إلى الثقافة ؟

إن الإجابة على هذا السؤال تجعلنا ننظر إلى العامل كإنسان ... ماهو وضعه فى المجتمع ؟

إنه مواطن يعمل ليعيش ويريد أن يعمل بصورة أفضل ليعيش عيشة أفضل إنه نقابى يعمل من أجل إخوانه .. وفى مجال هذا العمل فهو يريد أن يفهم رسالته ويتقن أساليب العمل من أجل تحقيق هذه الرسالة .

إنه عضو فى مجتمع لا ينزل عنه .. له ارتباطاته داخل هذا المجتمع مع غيره من الأفراد والهيئات .. وهو يريد أن يكون تفاعله مع هذا المجتمع ، تفاعلاً مشمراً يجعل له قيمة إنسانية بين من يشاركوة العيش داخل حدود بلاده إذا كان هذا المجتمع محلياً او خارج الحدود ، وفى مجال تعاونه على المستوى الدولى مع غيره من عمال العالم ، ومع التنظيمات الدولية التى يمثل فيها العمال .

من ذلك يتضح الترابط الوثيق بين الثقافة العالمية والكفاية الإنتاجية التى إذا وقف العامل على مقوماتها وأهدافها وأساليبها وتعمق فيها ووعاها أمكنه أن يثبت وجوده دائماً .

وليس أدل على ذلك من الميثاق حين عبر ذلك تعبيراً صادقا بقوله :

« إن الإنتاج كله للجموع وفى خدمته ولتحقيق سعادته ولتأمين الرضاية ، وتوفيرها لكل فرد فيه .. وغاية الإنتاج الحقيقية هى توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات لتسكون أعلام الرضاية التى ترفرف على المجتمع كله ، » .



## المراجع

- الميثاق ٢١ مايو ١٩٦٢
- خطاب الرئيس جمال عبد الناصر في عيد العمال أول مايو ١٩٦٤
- الوثائق التاريخية للاستفتاء على رئاسة الجمهورية
- خطابات الرئيس في المحافظات وفي أعضاء مجلس الأمة
- النشرة العامة للاعتماد الاشتراكي العربي العدد ٣٤ - إبريل ١٩٦٥
- التطور التاريخي لتشريعات العمل في ج.ع.م.٠
- كتاب العمل - العدد ٣٥ عصمت الهوارى
- شرح نظام العاملين في القطاع العام رستم لطفي كمال
- العمل والعمال في الدول العربية كتاب العمل - العدد ٣٥ فتحي فودة
- توحيد قانون العمل في الدول العربية كتاب العمل - العدد ١١ صبرى توفيق
- التطبيق العملي لاشتراك العاملين في الإدارة
- كتاب العمل - العدد ٣٩ د. علي عبد المجيد عبده
- الميثاق ودور الشباب في النهوض الاجتماعي عدلى سليمان - إسماعيل رياض
- قانون التأمينات الاجتماعية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
- التأمينات الاجتماعية في ج.ع.م.٠
- الأهرام الاقتصادي مارس ١٩٦٧ محمود رشاد الحداد
- دليل التأمينات الاجتماعية نشرات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
- التنظيم النقابي الجديد رقم ١٩٦٤/٦٢ والقرارات الوزارية المنفذة له
- وزارة العمل مايو ١٩٦٤
- بيان وزير العمل عن التنظيم النقابي
- أعضاء على الحركة النقابية في مصر
- شرح أحكام قانون النقابات العالية كتاب العمل - العدد ١٠ فؤاد سعودى
- التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية كتاب العمل - العدد ٢٢ عبد المنقى سعيد
- النقابات والكفاية الإنتاجية كتاب العمل - العدد ٩ عطية سلامة

- الدور الطليعي لنتابات العمال في مجتمعات الاشتراكية
- كتاب العمل - العدد ٦ على حسنى عبيد
- وسائل رفع الكفاية الإنتاجية في المجتمع الاشتراكي
- كتاب العمل - العدد ٢١ صبرى توفيق
- شرح قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام كتاب العمل - العدد ٣٠
- نظام ترتيب الوظائف محمد عبد المجيد مرعى
- نظام العاملين قضاء وقتوى شفيق إمام
- القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٦ وزارة الصناعة والثروة المعدنية والكهرباء
- القانون ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كتاب العمل - العدد ٣٣
- النشرة الاقتصادية الأعداد الأول والثاني والثالث بنك مصر
- الضياع الصناعى الأهرام الاقتصادية د. محمد توفيق بلع
- مسئولية الإدارة في المشروع الحديث الأهرام الاقتصادية د. محمد ماهر عليش
- المنشأة والصناعة والتوازن الاقتصادى د. حسين عمر
- الجماعات القيادية في مجال التطبيق رستم لطفي كمال
- تخطيط القوى العاملة كتاب العمل - العدد ٢ عبد المغنى سعيد
- علاقات العمل والإدارة كتاب العمل - العدد ٥ عبد المغنى سعيد
- الاشتراكية في مجال العمل كتاب العمل - العدد ٥ السيد شرف الدين
- تبسيط العمل والكفاية الإنتاجية كتاب العمل - العدد ٣ رشاد رمزى
- إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية د. أحمد فؤاد شريف
- تنظيم وإدارة الهيئات والمؤسسات الاجتماعية مصطفى رزق مطر
- أسس القياس النفسى الاجتماعى د. سعد عبد الرحمن
- البحث الإحصائى أسلوبه وتحليل نتائجه د. حسن محمد حسين
- مقدمة إلى الاشتراكية د. جلال أحمد أمين
- نشرات جمعية إدارة الأعمال العربية ١٩٦٣
- الاشتراكية العربية والاشتراكيات العالمية د. محمد طلعت عيسى
- إنسانية الاشتراكية العربية لواء سيد عبد الحميد موسى
- معالم الحماية الاشتراكية في الجماعة العربية عدلى سليمان



- الشائعات وكيف نواجهها د . محمد طلعت عيسى
- التوجيه فلسفته وأأسسه ووسائله
- ميرل م . أولسن ترجمة د . عثمان لبيب فراج وعبد نهيان صبرى
- مجلة الكفاية الإنتاجية العدد الأول يناير ١٩٦٤ وزارة الصناعة
- مجتمع المدينة د . عبد المنعم شوقي
- علم الاجتماع الرينى د . علي قزاد أحد
- الأجرفى المجتمع الاشتراكى جمعية إدارة الأعمال العربية
- العامل فى مجلس الإدارة رستم لطفى كمال
- مقدمة علم الاقتصاد - القيمة والتوزيع وهيب مسيحة - د . محمد عبد المنعم اليه
- الاقتصاد السياسى د . رفعت المحجوب
- علم النفس الصناعى د . أحمد عزت وراجح
- إدارة الإنتاج د . أمين أحمد عوض الله
- الأجور د . صلاح أيوب
- الأجور التشجيعية د . محمد سعيد الخشاب
- بيان عن خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية السنوات الخمس

١٩٦٠/١٩٦١ - ١٩٦٥/١٩٦٤

- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - الإقليم المصرى
- التخطيط فى ج . ع . م كتاب العمل - يوليو ١٩٦٥ محمد عبد العزيز أحد
- معونة الدول النامية ه . أرتولد ترجمة د . حسين عمر
- التخطيط فى المجتمع الاشتراكى د . أحمد كمال
- التخطيط د . حسين عمر
- فن العلاقات العامة د . إبراهيم إمام
- أصول العلاقات العامة د . حسين عبد القادر
- بحث فى العلاقات العامة بين الشرطة والشعب فاروق محمد الجيزاوى
- العلاقات العامة د . حسين أحمد توفيق
- العلاقات العامة فى إدوارد بيرنز وآخرين ترجمة حسنى خليفة
- العلاقات العامة فى المؤتمرات الدولية د . محمود الجوهري

- المجتمع الإنساني د . محمد عبد المنعم نور
- أسس العلاقات الإنسانية د . محمد عبد المنعم نور
- العلاقات العامة د . أحمد كمال
- التربية والإرشاد في الخدمة الاجتماعية محمد محمد عطية
- خدمة الجماعة والشباب نظريا وتطبيقيا محمود حسن
- فن خدمة الجماعة في محيط الخدمة الاجتماعية د . محمد شمس الدين أحمد
- القيادة وتخطيط مجتمعنا الاشتراكي د . فتوح أبو العزم - فارس خليل وهبه
- تنظيم وقيادة الجماعات دورين كلورتيت وآخرين ترجمة د . محمد طلعت عيسى
- العلاقات الصناعية محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازركة
- التدريب المهني السريع كتاب العمل - العدد السابع محمود الحلواني
- نشرات مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني ١٩٦٦
- الإخصائي الاجتماعي في المصنع رستم لطفي كمال
- الاختيار المهني د . السيد محمد خيرى
- الأمن الصناعي جمعية إدارة الأعمال العربية
- منع الحوادث مكتب العمل الدولي
- معدات الوقاية الشخصية في الأمن الصناعي
- كتاب العمل - العدد ٣٩ حسين أحمد رياض
- الحريق مهتمس عبد الفتاح صلاح
- نشرات الأمن الصناعي شركة موبيل أويل
- محاضرات معهد الأمن الصناعي د . محمد لبيب السرسى وآخرين
- مؤتمرات الأمن الصناعي
- الخدمة الاجتماعية العالمية د . محمد طلعت عيسى - عدلى سليمان
- الرعاية الاجتماعية محمد حسن
- الخدمة الاجتماعية والمجتمع د . أحمد كمال
- الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية د . محمد طلعت عيسى
- مناهج الرعاية الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي د . عبد المنعم شوقي
- خدمة الجماعة في المجتمع الاشتراكي أنيس عبد الملك وآخرين

- الخدمة الاجتماعية في النظام الاشتراكي د سيد أبو بكر حسانين وآخرين
- الشباب والسلام العالمى عادل طاهر
- الخدمة الاجتماعية في مجالات التربية الرياضية والترويح
- عدلى سليمان وآخرين
- التربية الرياضية للخدمة الاجتماعية محمد عادل خطاب — كمال ذكى
- الخدمة العامة للشباب في مرحلة الانطلاق الاشتراكي إسماعيل رياض
- النشاط الترويحي وبرامجه محمد عادل خطاب
- الترويح وخدمة الجماعة محمد على حافظ وآخرين
- الترويح فن وريادة هـ . دان كورين ترجمة سعيد حشمت و د . حلى إبراهيم
- برامج الجماعات محمد عادل خطاب — أنيس عبد الملك
- خدمة الجماعة والريادة أنيس عبد الملك
- تقرير وفد مصر عن المؤتمر العالمى للسكان ١٩٥٤
- المجلس الدائم للخدمات العامة
- أعداد الاشتراكي ١٩٦٥ ١٩٦٦٠ الاتحاد الاشتراكي العربى
- التعاون أصوله - وسائله - أهدافه مكتب العمل الدولى
- المجموعة الكاملة لقوانين التعاون ولوائح الجديدة دارالتعاون للطباعة والنشر
- التعاون الاقتصادى العربى د . إبراهيم شحاته — د . حازم البىلاوى
- نحو حركة تعاونية نظيفة الأهرام الاقتصادى — د كمال حمدى أبو الخير
- تشريعات التعاون فكر وقانون شمس الدين خفاجى





